

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN ETOS
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam



Oleh :

RESTI NOVIYANTI

NPM. 1986131020

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H / 2021 M**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN ETOS
KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU MADRASAH
TSANAWIYAH NEGERI KOTA BANDAR LAMPUNG**

TESIS

Diajukan Kepada Program Pascasarjana
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Magister Pendidikan
dalam Ilmu Manajemen Pendidikan Islam

Oleh :

RESTI NOVIYANTI

NPM. 1986131020

Pembimbing I : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd
Pembimbing II : Andi Thahir, MA., Ed. D

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
PROGRAM PASCA SARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H / 2021 M**

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN ETOS KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI (MTsN) SE-KOTA BANDAR LAMPUNG

ABSTRAK

Kinerja guru sebagai kondisi yang berhubungan dengan seberapa jauh pihak tenaga pendidik memberikan pembelajaran yang sesuai dengan harapan. Kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru yang baik akan menciptakan kinerja guru yang prima dalam memberikan pembelajaran. Akan tetapi, masih ada permasalahan pada aspek kepemimpinan dan etos kerja di MTsN se-Kota Bandar Lampung. Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan ada tidaknya: (1) pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTsN se-Kota Bandar Lampung. (2) pengaruh positif etos kerja guru terhadap kinerja guru MTsN se-Kota Bandar Lampung. (3) pengaruh positif secara bersama-sama dari kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru MTsN se-Kota Bandar Lampung.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Data hasil penelitian dianalisis dengan analisa deskriptif berbantuan *SPSS For Windows 22*. Data dari masing-masing variabel dikumpulkan secara terpisah melalui mengisi kuesioner yang disusun. Sampel dalam penelitian ini adalah 53 tenaga pendidik yang ditentukan secara acak (*random sampling*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dapat meningkatkan kinerja guru. Kedua, terdapat pengaruh positif etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan etos kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru. Ketiga, pengaruh positif secara bersama-sama kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru. Hal ini membuktikan bahwa peningkatan kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru dapat meningkatkan kinerja guru.

Implikasi dari penelitian ini adalah bahwa terdapat pengaruh positif kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) se- Kota Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa upaya peningkatan kinerja guru harus senantiasa memperhatikan kedua elemen tersebut. Dengan kata lain bahwa kinerja guru dapat ditingkatkan seiring dengan peningkatan kualitas kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru.

Kata kunci: kepemimpinan kepala madrasah, etos kerja guru, kinerja guru.



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
Jalan Z. Abdin Pagar Alam Kedaton Bandar Lampung Telp. (0721) 5617070

PERSETUJUAN

Judul Tesis : Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung

Nama : Resti Noviyanti

NPM : 1986131020

Program Studi : Manajemen Pendidikan Islam

MENYETUJUI

Telah disetujui untuk diajukan dan dipertahankan
Dalam ujian terbuka pada Program Pascasarjana (PPs)
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd

NIP. 197208182006041006

Dr. H. Andi Thahir, M.A., E.Dd

NIP. 197604272007011015

Mengetahui,

Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Hi. Yetri, M.Pd

NIP. 196502151994032001



KEMENTERIAN AGAMA RI
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
Jalan Z. Abdin Pagar Alam Kedaton Bandar Lampung Telp. (0721) 5617070

PENGESAHAN

Tesis yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Madrasah Tsanawiyah Negeri Kota Bandar Lampung, ditulis oleh: Resti Noviyanti, NPM: 1986131020 telah diujikan dalam Ujian Terbuka Tesis tanggal 05 Mei 2021 pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

TIM PENGUJI

Ketua : Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag. (.....)

Sekretaris : Dr. Hj. Yetri, M.Pd. (.....)

Penguji I : Prof. Dr. H. Syaiful Anwar, M.Pd. (.....)

Penguji II : Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd. (.....)

Penguji III : Dr. H. Andi Thahir, M.A., E.Dd. (.....)

Direktur Program Pascasarjana
UIN Raden Intan Lampung

Prof. Dr. H. Idham Kholid, M.Ag.
NIP. 196010201988031005

PERNYATAAN ORISINALITAS/KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Resti Noviyanti

NPM : 1986131020

Program Studi : Ilmu Tarbiyah

Konsentrasi : Manajemen Pendidikan Islam

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang berjudul:

“PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN ETOS KERJA GURU TERHADAP KINERJA GURU DI MADRASAH TSANAWIYAH NEGERI SE-KOTA BANDAR LAMPUNG” adalah benar-benar asli karya saya, kecuali yang disebutkan sumbernya. Apabila terdapat kesalahan dan kekeliruan didalamnya sepenuhnya menjadi tanggung jawab saya.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya.

Bandar Lampung, April 2021
Yang Menyatakan.

Resti Noviyanti
NPM.1986131020

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan tesis ini secara utuh mengacu pada pedoman transliterasi yang ditetapkan dalam pedoman penulisan skripsi, tesis dan disertasi.

Huruf Arab	Huruf Latin
ا	Tidak dilambangkan
ب	B
ت	T
ث	ṡ
ج	J
ح	H
خ	Kh
د	D
ذ	ẓ
ر	R
ز	Z
س	S
ش	Sy
ص	ṡ
ض	ḍ

Huruf Arab	Huruf Latin
ط	ṭ
ظ	ẓ
ع	‘
غ	G
ف	F
ق	Q
ك	K
ل	L
م	M
ن	N
و	W
ه	H
ء	‘
ي	Y

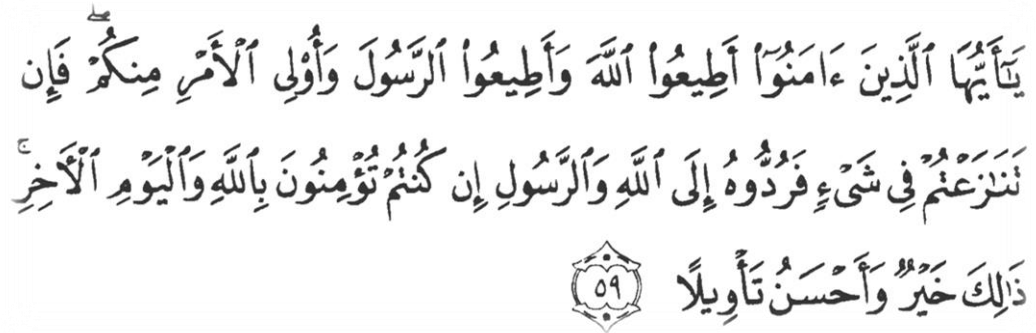
Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Harkat dan Huruf	Huruf dan Tanda
ا – (_ □)	A
إ – (□)	I
و – (_ □)	U

Pedoman transliterasi ini dimodifikasi dari: Tim Puslitbang Lektur Keagamaan, Pedoman Transliterasi, Arab- Latin, Proyek Pengkajian dan Pengembangan Lektur Pendidikan Agama, Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama RI, Jakarta, 2003.

MOTTO



“Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. An-Nisa: 59)”¹

¹ Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahnya*, (Semarang: Toha Putra, 2010), h.

PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur kepada Allah SWT, semoga kita senantiasa mendapatkan rahmat dan hidayah-Nya. Tesis ini penulis persembahkan kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ibundaku Husmiyati dan ayahandaku Muhwanto. Do'a tulus selalu kupersembahkan atas pengorbanan yang telah membesarkanku, dan membimbing dengan penuh kasih sayang hingga menghantarkanku menyelesaikan pendidikan di Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung. Hari ini adalah buah perjuangan kalian.
2. Adikku Adam Firdana serta keluarga besarku yang selalu memberikan dukungan, motivasi, semangat, perhatian dan saran sehingga studiku dapat terselesaikan.
3. Teman-teman seperjuangan pascasarjana Manajemen Pendidikan Islam 2019 yang selalu mendukung dan menjadi inspirasi bagi penulis untuk dapat bersemangat dalam kegiatan perkuliahan khususnya dalam penulisan tesis ini.
4. Almamater tercinta Program Pascasarjana (PPs) Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang kubanggakan.

RIWAYAT HIDUP

Resti Noviyanti, lahir di Banjar Masin pada tanggal 10 November 1997, anak pertama dari dua bersaudara. Dari pasangan Bapak Muhwanto dengan Ibu Husmiyati.

Penulis mulai menempuh Pendidikan formal tingkat dasar di SD Negeri 1 Banjar Masin dan lulus pada tahun 2009, kemudian penulis melanjutkan pendidikan menengah di SMP Negeri 1 Baradatu dan lulus pada tahun 2012. Pendidikan selanjutnya di lanjutkan ke SMA Negeri 1 Baradatu dan lulus pada tahun 2015. Pada tahun 2015 juga penulis melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung program strata satu (S1) Fakultas Tarbiyah dan Keguruan dengan konsentrasi Jurusan Manajemen Pendidikan Islam (MPI) dan lulus pada tahun 2019. Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan pada Program Pascasarjana (PPs) UIN Raden Intan Lampung Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam pada tahun 2019 sampai sekarang.

Selama bersekolah di SMP dan SMA penulis aktif dalam kegiatan ekstrakurikuler yaitu Rohis. Kemudian ketika menjadi mahasiswa, penulis pernah mengikuti Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Kabupaten Lampung Selatan Kecamatan Merbau Mataram desa Triharjo dan Praktek Pengalaman Lapangan (PPL) di SMP Negeri 6 Bandar Lampung Teluk Betung. Penulis juga aktif dalam kegiatan intra kampus yaitu Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) Koperasi Mahasiswa (KOPMA) angkatan 2015 UIN Raden Intan Lampung.

KATA PENGANTAR

Teriring salam dan do'a semoga Allah SWT selalu melimpahkan hidayah dan taufiq-Nya dalam kehidupan ini. Tiada kata yang pantas diucapkan selain kalimat tasyakkur kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan kelapangan berfikir, membuka pintu hati, dengan Ridho dan Inayah-Nya dan diberikan kesehatan dan kesempatan sehingga dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Se- Kota Bandar Lampung”**.

Sholawat beriringkan salam dimohonkan kepada Allah SWT, semoga disampaikan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing umat manusia dari alam kebodohan menuju alam berilmu pengetahuan seperti kita rasakan hingga saat ini. Penyusunan Tesis ini merupakan bagian dari persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.

Dalam proses penulisan Tesis ini, tentu saja tidak merupakan hasil usaha sendiri, banyak sekali menerima motivasi bantuan pemikiran, materil dan moril dan partisipasi dari berbagai pihak, oleh karena itu tak lupa dihanturkan terima kasih sedalam-dalamnya secara rinci ungkapan terimakasih itu disampaikan kepada Bapak/Ibu:

1. Rektor UIN Raden Intan Lampung Prof. Dr. H. Moh. Mukri., M.Ag. beserta staf dan jajarannya.

2. Prof. Dr. Idham Khalid, M.Ag, selaku Direktur Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
3. Dr. Yetri, M.Pd, selaku Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung.
4. Dr. Ahmad Fauzan, M.Pd selaku pembimbing I pada penulisan tesis ini.
5. Andi Thahir, MA., Ed. D selaku pembimbing II pada penulisan tesis ini.
6. Dosen Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung, yang telah banyak memberikan ilmu dan pengetahuan kepada penulis.
7. Staf dan karyawan Program Pascasarjana UIN Raden Intan Lampung atas kesediaannya membantu dalam menyelesaikan syarat-syarat administrasi.
8. Seluruh kepala MTsN se- Kota Bandar Lampung beserta dewan guru dan peserta didik yang telah membantu memberikan keterangan selama peneliti mengadakan penelitian sehingga selesainya tesis ini.
9. Semua pihak yang turut serta membantu penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT memberikan hidayah dan taufiq-Nya sebagai balasan atas bantuan dan bimbingan yang telah diberikan dan semoga menjadi catatan amal ibadah disisi Allah SWT. Aamiin yarobbal a'lamiin.

Bandar Lampung,
Penulis

2021

RESTI NOVIYANTI
NPM. 1986131020

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN TERTUTUP TESIS.....	iii
ABSTRAK	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
PEDOMAN TRANSLITERASI	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	ix
KATA PENGANTAR.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	14
C. Pembatasan Masalah	15
D. Perumusan Masalah	16
E. Tujuan Penelitian	16
F. Manfaat Penelitian	17
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kinerja Guru	19

1. Pengertian Kinerja	18
2. Kinerja Guru	21
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru	23
4. Tugas dan Tanggung Jawab serta Kompetensi Guru.....	24
5. Penilaian Kinerja.....	26
6. Ukuran Kinerja.....	27
7. Cara Meningkatkan Kinerja Guru.....	27
8. Indikator kinerja guru	28
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah	29
1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	29
2. Kompetensi Kepala Madrasah	35
3. Tugas dan Peran Kepala Madrasah	37
4. Indikator kepemimpinan kepala madrasah	39
C. Etos Kerja Guru	43
1. Pengertian Etos Kerja Guru	43
2. Dasar-Dasar Etos Kerja Dalam Islam	46
3. Etos Kerja Guru	47
4. Indikator Etos Kerja Guru.....	49
D. Penelitian yang Relevan.....	50
E. Kerangka Teoritik	55
F. Hipotesis Penelitian	58

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	61
-------------------------------------	----

B. Metode Penelitian	61
C. Populasi dan Sampel	62
D. Rancangan Perlakuan	64
E. Kontrol Validitas	64
F. Teknik Pengumpulan Data	66
1. Variabel Kinerja Guru	66
2. Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah	73
3. Variabel Etos Kerja Guru	80
G. Teknik Analisis Data	87
1. Analisis Deskriptif	87
2. Uji Prasyarat Analisis	88
3. Pengujian Hipotesis	89
H. Hipotesis Statistika	93

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data	95
1. Profil Lokasi Penelitian	95
2. Gambaran Variabel Penelitian	95
B. Pengujian Persyaratan Analisis Data	99
1. Uji Normalitas	99
2. Uji Linearitas	101
C. Pengujian Hipotesis	102
1. Pengujian Hipotesis Pertama	103
2. Pengujian Hipotesis Kedua	105

3. Pengujian Hipotesis ketiga.....	108
D. Pembahasan Penelitian.....	114
1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung	115
2. Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri se- Kota Bandar Lampung.....	118
3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung.....	120

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan	124
B. Saran	126

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Penelitian	57
Gambar 1.2 Diagram Plot Uji Normalitas Variabel X_1 , X_2 terhadap variabel Y	101
Gambar 1.3 Diagram Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru	118
Gambar 1.4 Diagram Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	120
Gambar 1.5 Diagram Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru	123

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Keseluruhan Kegiatan Kepengawasan Sekolah Tentang Kinerja Guru Pada Tingkat MTs Negeri di Indonesia	6
Tabel 1.2 Penelitian Yang Relevan.....	50
Tabel 1.3 Jumlah Populasi Penelitian	63
Tabel 1.4 Sampel Penelitian Guru MTsN se- Kota Bandar Lampung	64
Tabel 1.5 Kisi-Kisi Instrument Kinerja Guru	66
Tabel 1.6 Skala Likert.....	70
Tabel 1.7 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validasi Kinerja Guru.....	72
Tabel 1.8 Kisi-Kisi Instrument Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	74
Tabel 1.9 Skala Likert.....	76
Tabel 1.10 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validasi Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	79
Tabel 2.1 Kisi-Kisi Instrument Etos Kerja Guru	80
Tabel 2.2 Skala Likert.....	83
Tabel 2.3 Rekapitulasi Hasil Pengujian Validasi Etos Kerja Guru.....	85
Tabel 2.4 Kategorisasi Skor Penelitian	88
Tabel 2.5 Alamat MTsN se- Kota Bandar Lampung	95
Tabel 2.6 Deskripsi Data Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	96
Tabel 2.7 Deskripsi Data Variabel Etos Kerja Guru.....	97

Tabel 2.8 Deskripsi Data Variabel Kinerja Guru.....	98
Tabel 2.9 Hasil Uji Normalitas Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, Etos Kerja Guru dan Kinerja Guru.....	100
Tabel 2.10 Uji Linearitas Data Penelitian	102
Tabel 3.1 Hasil Uji Regresi Sederhana (Uji t) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah (X_1) Terhadap Kinerja Guru (Y)	103
Tabel 3.2 Regresi Linear Sederhana Variabel X_1 Terhadap Y	104
Tabel 3.3 Hasil Uji Regresi Sederhana (Uji t) Variabel Etos Kerja Guru X_2 Terhadap Kinerja Guru Y	106
Tabel 3.4 Regresi Linear Sederhana Variabel X_1 Terhadap Y	107
Tabel 3.5 Hasil Uji Regresi Ganda (Uji f) Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah X_1 dan Etos Kerja Guru X_2 Terhadap Kinerja Guru Y	109
Tabel 3.6 Uji Regresi Linear Ganda (Uji f) X_1 dan X_2 Secara Bersama- sama Terhadap Y	110
Tabel 3.7 Regresi Linear Berganda X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y	111
Tabel 3.8 Hasil Uji Statistik Korelasi Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru dengan Variabel Kinerja Guru	112
Tabel 3.9 Uji Regresi Sederhana Variabel X_1 dan X_2 terhadap Variabel Y	113
Tabel 3.10 Uji Korelasi Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru Secara Bersama-sama Terhadap Kinerja Guru	114

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I

Instrumen Variabel Kepemimpinan Kepala Madrasah, Etos Kerja Guru, dan Kinerja Guru	132
---	-----

Lampiran II

Daftar nama responden uji coba instrumen penelitian.....	134
Daftar nama sampel penelitian.....	135

Lampiran III

Angket kepemimpinan kepala madrasah	137
Angket etos kerja guru	139
Angket kinerja guru	141

Lampiran IV

Perhitungan Validitas Kepemimpinan Kepala Madrasah	143
Perhitungan Validitas Etos Kerja Guru.....	146
Perhitungan Validitas Kinerja Guru.....	150
Hasil perhitungan angket kepemimpinan kepala madrasah	154
Hasil perhitungan angket etos kerja guru	156
Hasil perhitungan angket kinerja guru	158
Deskripsi Data Penelitian.....	160

Lampiran V

Hasil Uji Normalitas	162
Probability Plot	163
Hasil Uji Linearitas	165

Lampiran VI

Uji korelasi variabel kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru dengan variabel kinerja guru	166
Hasil uji reliabilitas variabel kepemimpinan kepala madrasah, etos kerja guru dan kinerja guru	167

Lampiran VII

Pengujian Hipotesis	170
Perhitungan Hipotesis	173

Lampiran VIII

Surat Izin Penelitian

Foto Penelitian

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pendidikan disini merupakan salah satu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia. Pendidikan merupakan salah satu upaya untuk membangun dan meningkatkan mutu sumber daya manusia menuju era globalisasi yang penuh dengan tantangan, jadi disadari bahwa pendidikan merupakan sesuatu yang sangat fundamental bagi setiap individu karena pendidikan sangat penting untuk menjamin perkembangan dan kelangsungan kehidupan bangsa. oleh karena itu pendidikan memiliki andil dalam perkembangan suatu bangsa.¹ Dalam hal ini, Al-Qur'an surah Al-Alaq ayat ke 1 sampai ayat ke 5 menjelaskan :

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ﴿١﴾ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ﴿٢﴾ اقْرَأْ وَرَبُّكَ
الْأَكْرَمُ ﴿٣﴾ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ﴿٤﴾ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ﴿٥﴾

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT menyeru kepada kita agar belajar dengan melihat segala ciptaan Allah SWT sebagai tanda-tanda kekuasaan-Nya dalam menciptakan segala sesuatu di alam semesta ini. Ayat ini memberikan perintah juga agar belajar seharusnya sejak kecil. Hal ini

¹ Ahmad Afif dan Ridwan Idris, *Pengaruh Implementasi Manajemen Kelas Terhadap Perilaku Belajar Mahasiswa pada Jurusan Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Alauddin Makassar*, Lentera Pendidikan : jurnal Pengaruh Implementasi Manajemen Kelas Vol 19 No. 2. Desember 2016, h 131.

menunjukkan bahwa pendidikan memegang peranan penting dalam kehidupan manusia.²

Masalah pendidikan merupakan masalah penting dalam kehidupan keluarga, bangsa dan negara. Maju mundurnya suatu bangsa atau negara sebagian besar ditentukan oleh maju mundurnya pendidikan.³ Menurut Hoy dalam Azan, mutu pendidikan adalah hasil penilaian terhadap proses pendidikan dengan harapan yang tinggi untuk dicapai dari upaya pengembangan bakat-bakat para pelanggan pendidikan melalui proses pendidikan. Salah satu masalah yang dihadapi adalah rendahnya mutu pendidikan pada setiap jenjang pendidikan. Menurut Abdillah, rendahnya mutu pendidikan di Indonesia merupakan masalah penting yang harus diselesaikan. Berdasarkan data UNESCO pada tahun 2011, hasil penilaian *Education Development Index* (EDI) atau indeks pembangunan pendidikan, Indonesia berada di peringkat ke-64 dari 120 negara di dunia. Adapun, *The United Nations Development Programe* (UNDP) pada tahun 2011 juga telah melaporkan tentang indeks pembangunan manusia (IPM) atau *Human Development Index* (HDI) Indonesia mengalami penurunan dari peringkat 108 pada tahun 2010 menjadi peringkat 124 pada tahun 2012 dari 180 negara.

² Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemah*, (Jakarta Timur : Mahgfiah Pustaka, 2006), h. 23.

³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Dan Implementasi*, (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002), h. 57

Pada 14 Maret 2013 dilaporkan naik tiga peringkat menjadi urutan ke-121 dari 185 negara.⁴

Masalah mutu pendidikan kini juga sedang dihadapi oleh sekolah-sekolah di Bandar Lampung, khususnya MTs Negeri. Masalah pendidikan haruslah menjadi perhatian besar sebab melalui lembaga pendidikan dapat diciptakan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia memegang peran utama dalam menentukan keberhasilan aktivitas berbagai sektor pembangunan fisik, maupun nonfisik. Sumber daya yang berkualitas dalam dunia pendidikan tidak terlepas dari peran para stakeholder sekolah, di antaranya kepala sekolah, tenaga pendidik, tata usaha, pengawas, komite sekolah dan masyarakat.

Dalam rangka mencapai tujuan tersebut diatas, Peraturan Pemerintah nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (PP No. 19 Tahun 2005), menetapkan delapan standar yang harus dipenuhi dalam melaksanakan pendidikan. Kedelapan standar yang dimaksud meliputi: standar isi, standar proses, standar kompetensi lulusan, standar pendidik dan tenaga kependidikan, standar sarana dan prasarana, standar pengelolaan, standar pembiayaan dan standar penilaian pendidikan. Salah satu standar yang dinilai berkaitan dengan mutu lulusan adalah standar pendidik dan tenaga kependidikan. Artinya untuk mencapai mutu lulusan yang diinginkan, mutu tenaga pendidik (guru), dan tenaga kependidikan (kepala sekolah, pengawas, pustakawan, tenaga administrasi) harus ditingkatkan.

⁴ Afework, *The Availability of School Facilities and Their Effects on The Quality of Education in Government High Schools of Harari Regional State and East Hararghe Zone, Ethiopia. Middle Eastern and African Journal of Educational Research, Issue 11 Year 2014.*

Salah satu syarat utama yang harus diperhatikan dalam peningkatan pendidikan agar dapat berkontribusi terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia yakni kinerja guru. Karena guru merupakan tenaga pendidik yang berperan sebagai pelaksana pendidikan yang berhubungan langsung dengan anak didik. Guru mempunyai peran yang amat besar dalam meningkatkan mutu pendidikan. Guru merupakan penentu tinggi rendahnya mutu hasil pendidikan, guru juga sebagai figur manusia yang menempati posisi dalam memegang peranan penting dalam pendidikan. Guru merupakan komponen yang paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa didukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.⁵

Keberadaan guru sebagai tenaga pendidik memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan pembangunan dalam bidang pendidikan. Menurut Davies dan Ellison dalam Baedhowi guru merupakan *the keyperson in the classroom*. Sebutan figur kunci di dalam ruang kelas dan sebagai tenaga pendidik bagi guru, memang sangat beralasan mengingat peran guru tidak dapat digantikan oleh apapun, pada tataran ini guru berpengetahuan, berwawasan, berkompetensi dan bersertifikat, amat diperlukan kehadirannya. Hal ini pula merupakan indikator guru yang profesional.

⁵ Nawawi, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Bumi Aksara, 2007), h. 18

Guru yang kinerjanya rendah akan terlihat dari perilaku guru yang bersangkutan. Sangat jelas terlihat guru tersebut tidak disiplin, tidak tepat waktu, kurang berinisiatif dalam mengajar, motivasinya kurang, bekerjanya ingin cepat selesai dan kurang memperhatikan kualitas hasil pekerjaan, serta jarang melakukan evaluasi akan kinerjanya. Rendahnya kinerja guru dapat terlihat dari beberapa fenomena (1) guru melaksanakan kegiatan belajar mengajar tidak sesuai dengan alokasi waktu yang telah ditetapkan, (2) masih adanya sebagian guru yang menjadikan mengajar hanya sebagai kewajiban saja tanpa memikirkan kepentingan peserta didik dan kepentingan sekolah, (3) kurang adanya inisiatif guru berupa kreatifitas dalam kegiatan pembelajaran, (4) sebagian guru yang mementingkan kepentingan pribadi diatas kepentingan sekolah.⁶

Kinerja guru banyak disangkutpautkan dengan rendahnya mutu pendidikan. Kinerja guru dalam suatu organisasi sekolah sangat berpengaruh dalam kemajuan sekolah tersebut untuk meningkatkan kualitas peserta didik. Untuk itu penulis mencoba mengkaji data laporan hasil kegiatan pengawasan sekolah tentang kinerja guru pada tingkat MTs Negeri yang dapat dilihat dari tabel dibawah ini.⁷

⁶ Prof. Suharsimi Arikunto, *Penelitian Tindakan Kelas*, (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), h.58-59.

⁷ Direktorat Pendidikan Madrasah Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, *Penyusunan Laporan Kinerja Pengawas Sekolah pada Madrasah*, Tahun 2019

Tabel 1.1
Data Keseluruhan Kegiatan Kepengawasan Sekolah Tentang
Kinerja Guru Pada Tingkat MTs Negeri di Indonesia.

No	Kinerja Guru	Presentase
1	Belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi	43,00
2	Belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif	43,00
3	Belum memperbaiki kinerja mengajar melalui Penelitian Tindakan Kelas	55,00
4	Dalam pengembangan silabus belum melakukan analisa konteks	50,00

Sumber: Direktorat Pendidikan Madrasah, penyusunan laporan kinerja pengawas sekolah pada madrasah "Laporan Kepengawasan sekolah tahun 2018-2019"

Kecenderungan kinerja guru yang dikatakan cukup ini dapat dilihat dari data hasil pengawasan sekolah tahun 2018-2019. Data laporan hasil kegiatan kepengawasan sekolah tahun pelajaran 2018-2019 pada tingkat MTs Negeri dapat diketahui: (1) 43% guru belum menerapkan strategi pembelajaran yang bervariasi, (2) 43% guru belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif, (3) 55% guru belum memperbaiki kinerja mengajar melalui penelitian tindakan kelas dan (4) 50% guru dalam pengembangan silabus belum melakukan analisis konteks. Fakta lain yang terjadi pada guru-guru MTs Negeri menunjukkan masih ada guru yang membuat perangkat pembelajaran pada saat tertentu saja, masih ada beberapa guru yang tidak tepat waktu dalam menjalankan tugas di sekolah serta kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri dan beberapa guru masih menggunakan metode ceramah. Akibatnya, siswa menjadi jenuh dalam mengikuti proses pembelajaran di sekolah.

Senada dengan data laporan hasil kegiatan pengawasan sekolah tentang kinerja guru tersebut, maka penulis telah melakukan prasurevei di MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung, bahwasanya kinerja guru di MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung sudah masuk dalam kategori yang cukup baik, hal ini dilihat dari beberapa indikator penilaian kinerja yang sudah terlaksanakan dengan cukup baik.

Berdasarkan wawancara dengan kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung mengenai kinerja guru, bahwasanya kinerja guru sudah cukup baik dan memuaskan, akan tetapi masih ada beberapa indikator dari laporan kepengawasan tentang kinerja guru yang belum sepenuhnya dijalankan dengan baik, seperti guru belum menerapkan strategi belajar yang bervariasi dengan baik, kemudian belum menerapkan struktur kegiatan pembelajaran efektif dengan baik pula, hal ini seperti yang dikatakan oleh kepala Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung :

“sebenarnya kalau bicara mengenai kinerja guru, kinerja guru di MTs Negeri 1 Bandar Lampung ini saya rasa sudah cukup baik, karena saya sebagai kepala disini selalu melakukan supervisi langsung yang artinya saya bertanggungjawab untuk memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar di kelas atau di sekolah ini”.

Hal senada juga disampaikan oleh Bapak Hergani, guru di MTs Negeri 2 Bandar Lampung, bahwasanya kinerja guru sudah baik.

Kecenderungan kinerja guru yang dikatakan cukup ini terjadi karena beberapa faktor. Guru sebagai makhluk sosial juga memerlukan kebutuhan yang lain untuk dapat bekerja dengan baik. Faktor internal adalah faktor dari dalam diri guru itu sendiri, antara lain motivasi kerja dan kompetensi guru.

Faktor eksternal, antara lain, lingkungan, baik lingkungan keluarga maupun lingkungan kerja. Lingkungan kerja, antara lain, hubungan sesama guru, kepala sekolah, komite sekolah dan seluruh stakeholder sekolah. Bila diamati di lapangan, guru sudah menunjukkan kinerja maksimal di dalam menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik, pengajar dan pelatih akan tetapi masih ada sebagian guru yang belum menunjukkan kinerja baik yang tentunya akan berpengaruh terhadap kinerja guru secara makro. Menurut Sedarmayanti dalam Supardi, faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain, “(1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja), (2) pendidikan, (3) keterampilan, (4) manajemen kepemimpinan, (5) tingkat penghasilan, (6) gaji dan kesehatan, (7) jaminan sosial, (8) iklim kerja, (9) sarana prasarana, (10) teknologi, dan (11) kesempatan berprestasi.”⁸

Berkaitan dengan kinerja guru, adapun faktor-faktor yang berpengaruh terhadapnya antara lain kemampuan dasar yang perlu dimiliki, kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru. Perlu diketahui bahwa kepemimpinan adalah suatu hal yang berperan baik dalam manajemen sebuah lembaga salah satunya pendidikan, bersumber dari lembaga ini nantinya akan diperoleh sumber daya manusia yang profesional dan mampu bersaing dengan situasi lokal maupun global yaitu melalui pembelajaran di dalamnya. Kepemimpinan atau *leadership* adalah suatu cara untuk mempengaruhi dan memotivasi orang lain, bawahan atau kelompok untuk saling bekerja sama dalam upaya mencapai suatu tujuan tanpa adanya unsur paksaan. Kepemimpinan sangat

⁸ *Ibid.*, h. 62-63

penting dalam suatu organisasi atau manajemen karena kepemimpinan merupakan faktor kunci dalam suksesnya suatu organisasi atau manajemen. Kepemimpinan itu ada di dalam diri pemimpin. Suatu organisasi akan menjadi buta atau tidak memiliki arah jika tidak ada unsur kepemimpinan dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan memuat hubungan antara manusia didalamnya yaitu hubungan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan dan hubungan bawahan yang taat atau patuh kepada pemimpin karena wibawa dalam diri pemimpinnya, di lembaga pendidikan kepemimpinannya berada di tangan kepala madrasah.

Kepala madrasah memiliki kontribusi atau andil secara keseluruhan terhadap kegiatan-kegiatan yang ada di madrasah. Kepala madrasah juga merupakan pemimpin pendidikan yang memiliki kedudukan tertinggi dalam lingkup madrasah, hal ini dikarenakan kepala madrasah berhubungan langsung dengan setiap penganggaran, penyusunan program-program pendidikan yang akan atau yang sudah terlaksana dan pelaksanaan pendidikan itu sendiri. Sukses atau tidaknya pendidikan dan pembelajaran di madrasah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala madrasah. Apabila kepala madrasah mampu dalam mengelola setiap komponen madrasah, maka madrasah akan terbilang berjalan dengan sukses. Kemampuan seorang kepala madrasah tersebut utamanya berasal dari sejauh mana pengetahuan dan pemahaman yang diperoleh kepala madrasah terhadap manajemen kepemimpinan. Hal tersebut bisa saja menjadi penyebab gagalnya pendidikan

dan pembelajaran di madrasah apabila kepala madrasah kurang peka terhadap pengetahuan dan pemahaman serta tugas-tugas yang dilakukan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa strategi dalam menentukan keberhasilan suatu madrasah untuk mencapai tujuan pendidikan serta mewujudkan visi misinya terletak pada bagaimana kepemimpinan kepala madrasah dalam menggerakkan dan memberdayakan berbagai komponen madrasah. Melalui prosesnya, hubungan timbal balik dan komunikasi yang harmonis antar kepala madrasah, guru, staff administrasi, dan peserta didik semuanya memiliki peranan yang sangat penting, terutama dalam penyesuaian berbagai kegiatan madrasah dengan tuntutan globalisasi, perubahan masyarakat, kondisi, dan lingkungannya.⁹

Permasalahan yang muncul dalam kepemimpinan kepala madrasah Tsanawiyah Negeri se-Kota Bandar Lampung, yaitu sudah berjalannya kepemimpinan kepala madrasah hanya saja perlu memaksimalkan peran dan fungsi kepemimpinan kepala madrasah serta mengoptimalkan kemampuan kepala madrasah dalam meningkatkan kinerja guru. Hal ini didasarkan pada hasil observasi awal yang dilakukan penulis dengan kepala madrasah, wakil kepala madrasah dan para guru di MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung, bahwasanya kepemimpinan kepala madrasah negeri se-kota Bandar Lampung sudah berjalan, dilihat dari kepala madrasah yang melakukan monitoring kunjungan kelas, mengikutsertakan guru dalam program penataran, mengadakan rapat dengan seluruh dewan guru, memberi peringatan atau

⁹Buchari Alma, *Guru Profesional: Menguasai Metode dan Terampil Mengajar* (Bandung: Alfabeta, 2014), h. 132

sanksi tegas terhadap pelanggaran supaya mendisiplinkan guru dengan lebih baik lagi, komunikasi sudah terjalin baik, hubungan silahturami antara guru dengan kepala madrasah dan sebaliknya terjalin cukup erat dan rutin mengadakan supervisi kepada para guru. Akan tetapi semua itu perlu dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk kemajuan madrasah itu sendiri.

Tidak jauh berbeda dari kepemimpinan kepala madrasah, Seorang guru juga dituntut untuk mengedepankan keprofesionalannya sekaligus kinerjanya yang dapat dijadikan teladan dalam berbagai aspek baik di lingkungan madrasah, keluarga, maupun pada masyarakat. Karena seorang guru inilah yang mampu menjadi penentu bagi keberhasilan dan kejayaan suatu bangsa.¹⁰ Guru yang terampil dan memiliki kinerja yang baik, tentu didasarkan pada etos kerja yang baik pula. Etos kerja dapat diartikan sebagai suatu doktrin tentang kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar yang terwujud nyata secara khas dalam perilaku kerja mereka. Indikator seseorang yang mempunyai etos kerja banyak diungkapkan oleh para ahli, diantaranya seperti yang diungkapkan oleh Myrdal, menurutnya perilaku yang mencerminkan etos kerja meliputi : efisiensi, kerajinan, keterampilan, sikap tekun, tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengakui rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan, kesediaan untuk berubah, kegesitan dalam menggunakan kesempatan-kesempatan yang muncul, sikap bekerja secara energois, sikap bersandar pada

¹⁰ Nurfuadi, *Profesionalisme Guru*, (Purwokerto: Stain Press, 2012), hal. 146

kekuatan sendiri, percaya diri, sikap mau bekerjasama, dan kesediaan mau memandang jauh ke masa depan.

Dalam meningkatkan etos kerja, guru senantiasa diperhadapkan pada peningkatan kualitas pribadi dan sosialnya. Jika hal ini dapat dipenuhi maka keberhasilan lebih cepat diperoleh, yaitu mampu melahirkan peserta didik yang berbudi luhur, memiliki karakter sosial dan profesional sebagaimana yang menjadi tujuan pokok pendidikan itu sendiri. Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara internal maupun eksternal, menurut Anoraga, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja guru yaitu:

1. Pekerjaan yang menarik, apabila seseorang mengerjakan sesuatu dengan perasaan senang bagi dirinya maka hasil pekerjaannya akan lebih memuaskan. Rasa senang dengan pekerjaan juga merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan mutu dari hasil pekerjaan.
2. Kesejahteraan yang baik, tidak dipungkiri bekerja juga merupakan sumber dari penghasilan, termasuk menjadi seorang guru, pada dasarnya seseorang yang bekerja juga mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kesejahteraan atau dengan kata lain upah yang sesuai, maka akan menimbulkan pula rasa semangat serta produktifitas dalam bekerja.
3. Pendidikan, merupakan faktor yang sangat penting bagi ketersediaan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas, punya potensi memiliki etos kerja tinggi Karen ia memiliki

pengetahuan, sikap dan nilai serta keterampilan untuk dimanfaatkan dalam pekerjaannya.

4. Keamanan dan perlindungan dalam pekerjaan, dengan terpenuhinya keamanan dan keselamatan atas pekerjaan yang dilakukan, maka dalam bekerja tidak akan lagi perasaan khawatir atau ragu-ragu.
5. Lingkungan atau suasana kerja yang baik, lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pemimpin pekerja, ataupun pada hasil pekerjaan.
6. Merasa terlibat dalam kegiatan-kegiatan organisasi, dengan adanya keterlibatan dalam organisasi dimana para pekerja tetap itu bekerja, ia akan merasakan bahwa dirinya benar-benar dibutuhkan dalam lingkungan pekerjaannya, dan akan merasa memiliki tempat ia bekerja.
7. Pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi, seorang pemimpin yang bijaksana akan memperhatikan bawahannya sampai pada urusan pribadinya. Dengan demikian para pekerja merasa bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pemimpinnya.
8. Disiplin dan kerja keras, dalam dunia kerja hal tersebut dapat terjadi, sehingga para pekerja biasanya akan merasa enggan akan disiplin kerja yang keras dari tempat ia bekerja, sehingga tidak maksimal melakukan pekerjaan.¹¹

Dari hasil observasi yang sebelumnya sudah dilakukan penulis di MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung, bahwa setiap guru di MTs Negeri se-Kota

¹¹ Anoraga, *Faktor-Faktor dalam Etos Kerja Guru*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2014), h. 97.

Bandar Lampung sudah memiliki etos kerja yang baik, dilihat dari guru yang terampil dan memiliki kinerja yang baik, serta guru sudah menunjukkan perilaku yang mencerminkan etos kerja, yang meliputi : efisiensi, kerajinan, sikap tekun, tepat waktu, kesederhanaan, kejujuran, sikap mengakui rasio dalam mengambil keputusan dan tindakan. Hal ini tentunya diharapkan untuk terus ditingkatkan.¹²

Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut, maka Penulis berupaya mengadakan penelitian lebih mendalam untuk membahas permasalahan tersebut setelah dilakukannya pra survey terlebih dahulu, sehingga diharapkan dapat diketahui secara jelas apakah terdapat pengaruh kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru terhadap kinerja guru. Berdasarkan kondisi-kondisi tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan paparan pada latar belakang masalah dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Kepala Madrasah Kota Bandar Lampung seluruhnya menjalankan peran dan fungsi sebagai kepala madrasah hanya saja masih perlu untuk dioptimal.

¹² Wawancara pra penelitian etos kerja guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung, tanggal 20 September 2020.

2. penyebab gagalnya pendidikan dan pembelajaran di madrasah apabila kepala madrasah kurang peka terhadap pengetahuan dan pemahaman serta tugas-tugas yang dilakukan.
3. Setiap guru memiliki etos kerja yang berbeda yang dipengaruhi oleh beberapa faktor baik secara internal maupun eksternal.
4. Dalam meningkatkan etos kerja, guru senantiasa diperhadapkan pada peningkatan kualitas pribadi dan sosialnya.
5. Beberapa indikator dari laporan kepengawasan tentang kinerja guru yang belum sepenuhnya dijalankan dengan baik
6. Kurangnya motivasi guru dalam meningkatkan kualitas diri.

C. Pembatasan Masalah

Dengan memperhatikan latar belakang dan identifikasi masalah, maka penelitian perlu membatasi masalah guna menghindari salah penafsiran dan menyesuaikan dengan kemampuan peneliti. Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah kinerja guru, kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut maka penulis dapat menarik rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung ?
2. Apakah etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung ?
3. Apakah kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung ?

E. Tujuan Penelitian

Mengacu pada perumusan masalah di atas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengalisis dan mengetahui hal-hal sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala madrasah terhadap kinerja guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung.
3. Untuk mengetahui kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru berpengaruh secara bersama sama terhadap kinerja guru MTs Negeri se-Kota Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya setiap penelitian yang dilakukan seseorang diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu. Begitu pula dengan penelitian ini diharapkan mendatangkan manfaat sebagai berikut :

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna baik dari aspek teoritis dan praktis.

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat terutama dalam hal:
 - a. Dapat menjadi bahan acuan untuk kegiatan pendidikan, terutama dalam upaya perbaikan dan peningkatan mutu pendidikan yang mengarah pada peningkatan kinerja guru.
 - b. Digunakan sebagai sumbang saran dalam meningkatkan dan mengembangkan peran kepemimpinan kepala sekolah khususnya yang berpengaruh langsung pada peningkatan kinerja guru, sehingga guru dapat bekerja dengan penuh kerelaan, bersemangat, dan siap bersaing dengan sekolah lain.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut.
 - a. Kepala madrasah, hasil penelitian ini diharapkan dijadikan pertimbangan dalam mengaplikasikan peran kepemimpinan pendidikan untuk membangun komitmen menuju sasaran organisasi dan memberi kepercayaan kepada guru agar bekerja dengan nyaman, aman, kreatif, dan menyenangkan, serta memberdayakan potensi yang

dimiliki sekolah, dalam rangka menunjang kualitas pendidikan di sekolah.

- b. Guru Guru dapat meningkatkan kinerjanya dalam pengelolaan pembelajaran yang dimotivasi oleh pimpinan sekolah agar dapat bekerja dengan efektif, efisien, nyaman, aman, berinovasi kerja tinggi, dan siap bersaing dengan sekolah lain. Dukungan pemimpin sekolah akan meningkatkan kinerja guru.
- c. Peneliti lanjut, Hasil penelitian dapat dipergunakan peneliti lanjut sebagai bahan referensi untuk meningkatkan kinerja guru bila dihubungkan dengan peran kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja dapat melakukan penelitian lanjutan yang lebih luas dan mendalam.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kinerja Guru

1. Pengertian kinerja

Kinerja atau dapat disebut juga prestasi kerja (*performance*) dapat diartikan sebagai ungkapan atau sebutan atas kemampuan yang diraih untuk menghasilkan sesuatu berdasarkan pengetahuan, sikap, keterampilan, dan motivasi. Prestasi kerja (*performance*) juga diartikan sebagai penghargaan atau pencapaian secara langsung yang diperoleh pada pekerjaan tertentu dengan mempertimbangkan persyaratan agar dapat terlihat bagaimana *output* yang dihasilkan.¹ Istilah kinerja guru berasal dari kata *Job performance/actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang diraih seseorang). Menurut bahasa, kinerja bisa diartikan sebagai prestasi yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.² Kinerja mempunyai hubungan erat dengan masalah produktivitas, karena merupakan indikator dalam menentukan bagaimana usaha untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi.

Menurut Nana Sudjana, kinerja merupakan kegiatan yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan harapan dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Whitmore dalam Uno,

¹ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta: ELEX Media Komputindo, 2017), h. 21

² Yusnidar, 'Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MAN Model Banda Aceh', *Jurnal Ilmiah DIDAKTIKA*, Vol. XIV No. 2 (Februari 2014), h. 332.

secara sederhana yang mengemukakan, kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang. Menurut McDaniel dalam Uno, yang memandang kinerja adalah interaksi antara kemampuan-kemampuan seseorang dengan motivasinya. Menurut Mangkunegara dalam Wahyudi, kinerja adalah hasil kerja seseorang secara kualitas serta kuantitas yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu, kinerja juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu.³

Moeheriono berpendapat, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, baik secara kualitatif maupun kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁴

Faktor-faktor penilaian kinerja dapat berorientasi pada diri sendiri, seperti bagaimana pengabdianya, kejujurannya dalam bekerja, kesetiaannya, kemauan yang kuat untuk bekerja, kerja sama yang dihasilkan, bagaimana prestasi kerjanya, pengembangan karier, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan disiplin dalam kerja.⁵ Usman mengatakan bahwa “pencapaian dari hasil kinerja seseorang dinilai berdasarkan

³ Baedhowi. 2006. *Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik pada Era Undang-Undang Guru dan Dosen*. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 059, Maret 2006

⁴ Erjati Abas, h. 23

⁵ *Ibid.*, h. 22

prosedur yang disesuaikan oleh kebutuhan, hal ini erat kaitannya dengan keberhasilan kinerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja.⁶ Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi yang dicapai oleh seseorang, yang dilihat dan dinilai berdasarkan usaha yang dilakukannya beserta kualitas dan kuantitasnya untuk mencapai tujuan bersama

2. Kinerja guru

Guru merupakan subsistem penting yang memiliki peran strategis dalam meningkatkan proses dan mutu peserta didik. Secara sederhana, guru berarti orang yang mengajarkan ilmu pengetahuan kepada peserta didik. Guru dalam pandangan masyarakat adalah orang yang mengajar di tempat tertentu, tidak hanya di lingkungan lembaga formal, tetapi juga di rumah, tempat ibadah atau di tempat lain. Guru menempati kedudukan terhormat di masyarakat. Salah satu faktor yang menyebabkan hal tersebut adalah kewibawaan. Sementara kewibawaan terbentuk atas keselarasan antara perkataan dan perbuatan yang konsisten. Masyarakat menganggap bahwa guru adalah sosok yang pantas digugu dan ditiru. Hal ini menunjukkan bahwa guru adalah sosok teladan, panutan, dan sosok yang mengemban tugas mulia.⁷

Sementara itu, tugas dan tanggung jawab guru tidak sekadar mengajarkan ilmu pengetahuan, tetapi lebih kompleks dari itu. Seorang

⁶ Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu Kinerja Guru Konsep, Teori, dan Model*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2012), h. 126.

⁷ Abdillah, Zaiyadi. 2013. *Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri dalam meningkatkan Mutu Sekolah* (Studi Deskriptif Kualitatif di SMA Negeri 8 Seluma). Tesis. Universitas Bengkulu.

guru mengemban amanah sebagai pengajar, juga sekaligus sebagai seorang pendidik. Guru bukan semata sebagai pengajar yang mentransfer pengetahuan dan keterampilan melainkan juga sebagai pendidik yang mentransfer nilai-nilai dan sekaligus sebagai pembimbing yang memberikan arahan dan tuntunan kepada peserta didik. Djamarah, mengatakan bahwa guru adalah figur pemimpin, sekaligus arsitektur yang membangun dan membentuk jiwa dan watak peserta didik. Dengan demikian, menjadi seorang guru tidak mudah, menjadi guru tidak cukup hanya berpengetahuan saja, tetapi perlu ditunjang dengan kompetensi lain yang mendukung proses dan tanggung jawab sebagai guru.

Tak jauh berbeda dari definisi kinerja, kinerja guru adalah seluruh aktivitas yang dilakukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya sebagai tenaga pendidik agar peserta didik dapat mencapai fase kedewasaan. Kinerja guru sebenarnya tertuju pada perilaku guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai seorang tenaga pendidik untuk mempengaruhi peserta didik terhadap pencapaian tujuannya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja guru adalah hasil yang dicapai oleh guru dalam melaksanakan tugas–tugas dalam pembelajaran yang dibebankan kepadanya yang dilihat melalui kegiatan perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, pelaksanaan penilaian pembelajaran, dan tindak lanjut hasil penilaian

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Guru

Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, antara lain kemampuan dan kemauan. Kemampuan tanpa adanya kemauan tidak menghasilkan kinerja. Demikian halnya kemauan tanpa disertai kemampuan juga tetap tidak menghasilkan kinerja optimal. Mulyasa berpendapat yang berkaitan dengan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja atau produktivitas, yaitu faktor teknologi, tata nilai, iklim kerja, derajat kesehatan dan tingkat upah minimal, serta kepemimpinan dalam hal ini kepala sekolah. Sejalan dengan pendapat tersebut Sedarmayanti menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain: (1) sikap mental (motivasi kerja, disiplin kerja, etika kerja, dan budaya kerja); (2) pendidikan; (3) keterampilan; (4) manajemen kepemimpinan; (5) tingkat penghasilan; (6) gaji dan kesehatan; (7) jaminan sosial dan kesejahteraan; (8) iklim kerja; (9) sarana dan prasarana yang memadai; (10) teknologi; dan (11) kesempatan untuk berprestasi.⁸

Kedua pendapat tersebut merujuk pada variabel yang sama, yakni beberapa aspek yang terdapat pada individu, lingkungan dan budaya kerja, sarana/prasarana, dan kesejahteraan sebagai motivasi kerja. Kinerja merupakan hal-hal seperti yang diungkapkan Nawawi yaitu sesuatu yang dicapai melalui prestasi-prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kaitannya dengan kinerja yang dimaksudkan adalah prestasi atau

⁸ Barnawai dan Arifin. 2012. *Kinerja Guru Profesional Yogyakarta*: Ar-Ruzz Media, h.41

kemampuan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengaruh antar pribadi.⁹

4. Tugas dan Tanggung Jawab serta Kompetensi Guru

Menurut Suparta yang dikutip dari Erjati Abas, tugas dan tanggung jawab guru, yaitu:

- a) Mengajar yang meliputi penyelenggaraan proses pembelajaran, seperti: guru menguasai bahan pengajaran, guru merencanakan program pembelajaran, melaksanakan, memimpin dan mengelola proses pembelajaran, dan menilai kegiatan pembelajaran.
- b) Membimbing, yaitu memberi bimbingan kepada peserta didik dalam memecahkan masalah yang dihadapinya.
- c) Administrator, yaitu mengelola sekolah dan kelas, memanfaatkan prosedur dan mekanisme pengelolaan tersebut untuk melancarkan tugasnya, serta bertindak sesuai dengan etika jabatan.¹⁰

Sehingga dapat dilihat bahwa tugas dan tanggung jawab guru seharusnya tidak sebatas mendidik agar menjadi intelektual yang baik, tetapi juga membina akhlak peserta didik untuk melahirkan generasi penerus bangsa yang cerdas, beriman dan bertaqwa serta berakhlak mulia agar dapat mencapai tujuan pendidikan islam.

Sedangkan kompetensi guru di atur Dalam UU No.14 Tahun 2005 pasal 10 ayat 1 tentang guru dan dosen menyatakan bahwa: kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi:

⁹ *Ibid.*, h.45

¹⁰ *Erjati Abas*, h. 28

- a) kompetensi pedagogik, merupakan kemampuan pemahaman terhadap peserta didik, perencanaan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Adapun kompetensi pedagogik meliputi: mengenal anak didiknya, menguasai teori-teori tentang pendidikan, bahan pelajaran, macam-macam teknik dan metode pembelajaran, menyusun rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) serta mengevaluasi proses dan hasil pembelajaran.
- b) kompetensi kepribadian, kemampuan individu atau personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, bijaksana, dewasa, berwibawa, dan dapat menjadi teladan bagi peserta didiknya serta memiliki akhlak yang mulia. Kompetensi kepribadian ini berkemampuan mengaktualisasikan diri sebagai pendidik yang disiplin, jujur, berwawasan luas, bertanggung jawab dan dapat menjadi sumber inspirasi positif bagi para peserta didiknya.
- c) kompetensi sosial, kemampuan guru dalam melakukan komunikasi baik lisan, tulisan maupun perbuatan kepada peserta didik, tenaga-tenaga kependidikan, wali murid, maupun masyarakat sekitar dengan cara yang efektif, ramah, atau santun dan sesuai dengan adat dan norma yang berlaku
- d) kompetensi profesional, kemampuan dalam penguasaan materi pembelajaran secara mendalam dan luas. Tidak hanya penguasaan materi pelajaran saja, namun juga penguasaan terhadap materi-materi

kurikulum yang berlaku, konsep dan struktur keilmuan, masalah-masalah pendidikan dan wawasan yang memadai terhadap materi-materi yang bersangkutan.¹¹

5. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja guru diharapkan dapat bermanfaat untuk menentukan berbagai kebijakan yang terkait dengan peningkatan kompetensi dan profesionalisme guru sebagai ujung tombak pelaksanaan proses pendidikan dalam menciptakan insan yang cerdas, komprehensif, dan berdaya saing yang tinggi. Penilaian kinerja guru merupakan acuan bagi sekolah/madrasah untuk menetapkan pengembangan karir dan promosi guru. Bagi guru, penilaian kinerja guru merupakan pedoman untuk mengetahui unsur-unsur kinerja yang dinilai dan sebagai sarana untuk mengkaji kekuatan dan kelemahan individu dalam rangka memperbaiki kualitas kerjanya. Penilaian mempunyai banyak manfaat karena dapat dipergunakan sebagai alat dalam pengambilan keputusan. Menurut Wahyudi, penilaian kinerja seseorang untuk mengetahui seberapa besar mereka bekerja melalui suatu sistem formal, informal, terstruktur dan dapat dilihat seperti menilai, mengukur, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, tugas-tugas, perilaku, dan hasil termasuk tingkat ketidakhadiran.¹²

¹¹ Undang-Undang No. 14 Tahun 2005, pasal 10 ayat 1 *Tentang guru dan dosen*.

¹² Depdiknas. (2006). *Acuan Operasional Kegiatan dan Indikator Kinerja Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah*. Jakarta: Tim Pengembangan Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah Ditjen Dikdasmen Depdiknas Depdiknas. 2006. *Tentang Kebijakan Pendidikan Nasional*.

6. Ukuran Kinerja

Menurut Wibowo, pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Untuk melakukan pengukuran tersebut, diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Pengukuran kinerja hanya dapat dilakukan terhadap kinerja yang nyata dan terukur. Apabila kinerja tidak dapat diukur, tidak dapat dikelola. Untuk dapat memperbaiki kinerja, perlu diketahui seperti apa kinerja saat ini. Menurut Hamzah B. Uno, untuk mengukur kinerja guru dapat dilihat dari kualitas kerja, kecepatan/ketepatan kerja, inisiatif kerja, kemampuan kerja, dan komunikasi kerja. Menurut T. R. Mitchel dalam Rusman, salah satu ukuran standar kinerja adalah *quality of works*, hal ini diperjelas bahwa ukuran kualitas kinerja guru dapat dilihat dari Produktivitas Pendidikan yang telah dicapai menyangkut output siswa yang dihasilkan.¹³

7. Cara Meningkatkan Kinerja Guru

Upaya yang ditempuh untuk meningkatkan kinerja guru dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor bawaan seperti minat, bakat, dan faktor lingkungan seperti pendidikan, dan latihan. Upaya yang dapat dilakukan dalam meningkatkan kinerja guru ada dua klasifikasi, yaitu:

¹³ *Ibid.*, h. 56

- a) Upaya pemberdayaan yang dilakukan oleh kepala madrasah
- b) Upaya peningkatan kompetensi yang dilakukan guru.

Upaya lain yang dapat dilakukan dalam membentuk dan meningkatkan kinerja guru yaitu:

- a) Melakukan supervisi kunjungan kelas, sehingga kekurangan-kekurangan yang terjadi selama pembelajaran dapat ternilai oleh kepala madrasah untuk selanjutnya dilakukan perbaikan berdasarkan hasil dari supervisi tersebut.
- b) Pembentukan kelompok diskusi kerja guru yang disusun senyaman mungkin untuk meningkatkan kinerja guru.
- c) Mengadakan rapat rutin bulanan sebagai media evaluasi untuk pencapaian karier guru kedepannya.
- d) Membentuk organisasi profesi keguruan untuk meningkatkan kinerja guru yang sudah profesional.¹⁴

8. Indikator Kinerja guru

Jabatan sebagai seorang guru bukan hanya sebagai jabatan fungsional tetapi lebih bersifat profesional, artinya jabatan yang lebih erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan yang telah dipersiapkan melalui proses pendidikan dan pelatihan secara khusus dalam bidangnya.

Indikator kinerja guru dapat mengacu pada pendapat Nana Sudjana, yaitu :

¹⁴ *Ibid.*, h. 48

- a) Menyusun rencana pembelajaran, meliputi sejauh mana kesiapan dalam menyusun RPP.
- b) Melaksanakan pembelajaran.
- c) Mengadakan hubungan antar pribadi.
- d) Melaksanakan penilaian hasil belajar.
- e) Melaksanakan pengayaan yang meliputi soal-soal latihan, ulangan harian, Tanya jawab dan evaluasi.
- f) Melaksanakan remedial yang meliputi soal-soal yang disusun berdasarkan materi-materi yang telah dipelajari.¹⁵

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah

1. Pengertian Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kata kunci penting dalam definisi kepemimpinan adalah pemimpin. Pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya memengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung.¹⁶ Kata ‘memimpin’ berarti dapat memberi pengarahan yang terstruktur, mendorong dan memacu bawahannya karena pemimpin harus berada di depan. Jika menjadi seorang pemimpin maka harus siap membantu organisasi dengan kemampuan yang maksimal agar dapat mencapai tujuan bersama.¹⁷ Menurut Koontz, O’Donnel, dan Weihrich yang dikutip oleh Atik Rusdiani mengemukakan bahwa

¹⁵ Nana Sudjana, *Kinerja Guru*, (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada, 2016), h. 48

¹⁶ Wirawan, *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 9

¹⁷ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 17

kepemimpinan sebagai pengaruh, seni atau proses memengaruhi orang-orang sehingga mereka berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias.¹⁸ Dikutip dari Yusnidar, kepemimpinan adalah ilmu dan seni untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok agar bertindak seperti yang diharapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁹

Kepemimpinan atau *leadership* dalam perspektif Islam adalah khalifah, imam dan wali, Hamzah Ya'qub berpendapat bahwa kepemimpinan Islam dalam praktiknya memiliki istilah lain yang disebut juga amir dan sultan yang berarti menunjukkan pemimpin negara. Menurut Yuki yang dikutip dari Erjati Abas, beberapa definisi dari kepemimpinan ialah sebagai berikut:

- a) Kepemimpinan merupakan suatu perilaku seorang individu yang mempengaruhi aktivitas-aktivitas perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan bersama.
- b) Kepemimpinan adalah pengaruh yang muncul akibat hubungan antar-pribadi dalam situasi tertentu yang dapat diarahkan dengan cara berkomunikasi ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c) Kepemimpinan adalah proses yang dibentuk dari awal hingga mencapai pemeliharaan struktur yang disesuaikan.
- d) Kepemimpinan adalah pengikat pengaruh yang bersifat perlahan untuk mencapai harapan.

¹⁸ A. Fauzie Nurdin, *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam Rekonstruksi Tebaran Pemikiran Aplikasi dan Integratif*, (Yogyakarta: Panta Rhei Books, 2015), h. 43

¹⁹ Yusnidar., h.326.

- e) Kepemimpinan merupakan suatu seni mempengaruhi kegiatankegiatan dari satu hingga dua orang atau lebih yang diarahkan untuk mencapai tujuan.
- f) Kepemimpinan adalah proses memberikan pengarahan yang bermakna terhadap usaha bersama, sehingga menimbulkan kesinambungan untuk melakukan usaha hingga mencapai sasaran.
- g) Para pemimpin adalah mereka yang konsisten memberikan kontribusi terhadap permasalahan di dunia modern dan bertanggung jawab terhadapnya.²⁰

Pengertian kepemimpinan sangat banyak yang telah dikemukakan oleh para ahli menurut sudut pandang masing-masing, definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan. Menurut Sudarwan Danim, kepemimpinan adalah segala tindakan yang dilakukan seseorang baik individu maupun kelompok untuk melakukan koordinasi dan melakukan pengarahan kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Siagian dalam Edy Sutrisno, mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya. Selain itu menurut J. Canon dalam Syaiful Sagala, mengatakan kepemimpinan adalah “kemampuan

²⁰ *Erjati Abas, h.52.*

atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi”.

Berdasarkan beberapa pendapat yang telah dijelaskan dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik individu, kelompok serta kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya sehingga bawahan dengan senang hati mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Northouse, ada empat faktor kepemimpinan yaitu:

1. *Leader*, seseorang yang mengenal diri sendiri, mengenal apa yang dilakukannya supaya mempengaruhi anggotanya.
2. *Follower*, setiap anggota mempunyai kebutuhan yang berbeda, maka dibutuhkan gaya kepemimpinan yang berbeda pula, misalnya anggota yang kurang berpengalaman dalam kerja maka dibutuhkan pendekatan pendekatan secara khusus dari pemimpin.
3. *Communication*, sebagai pemimpin, memimpin anggota melalui komunikasi dua arah. Sebagian besar bersifat nonverbal, bahwa ketika pemimpin memberikan contoh komunikasi tidak dengan bertanya pada bawahan untuk melakukan apa yang diinginkan oleh pemimpin, tetapi mendengarkan pendapat dari anggota.

4. *Situation*, dalam situasi yang tidak berhasil membutuhkan pemimpin yang mampu untuk memutuskan. Dalam hal ini pemimpin harus menggunakan gaya kepemimpinan untuk memutuskan tindakan yang terbaik untuk menyelesaikannya.²¹

Pada umumnya, keberhasilan seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya dapat diukur dari produktivitas dan efektivitas pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan pada dirinya. Bila produktivitasnya naik dan semua tugas dilaksanakan dengan efektif, maka ia disebut sebagai pemimpin yang berhasil. Sedangkan apabila produktivitasnya menurun dan kepemimpinannya tidak efektif dalam jangka waktu tertentu, maka ia disebut sebagai pemimpin yang gagal.

Sukawati, mendefinisikan kepala madrasah berasal dari dua kata yaitu kepala dan madrasah/sekolah, kata kepala dapat diartikan ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau sebuah lembaga, sedang madrasah/sekolah adalah sebuah lembaga dimana menjadi tempat menerima dan memberi pelajaran. Wahjosumidjo, mengartikan kepala madrasah sebagai seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran. Suharsaputra, juga menjelaskan bahwa kepemimpinan kepala madrasah/sekolah adalah kemampuan mempengaruhi anggota organisasi sekolah (SDM pendidikan) untuk

²¹ Northouse, *Kepemimpinan*, (Western Michigan University : PT Indeks, Jakarta, 2013), h. 128.

melakukan aktivitas dalam mencapai tujuan pendidikan sekolah. Kepala madrasah/sekolah adalah pemimpin yang menjalankan perannya dalam memimpin madrasah/sekolah sebagai lembaga pendidikan.

Kepemimpinan kepala madrasah/sekolah, sebagaimana menurut Colema dan Bush, kepemimpinan dalam sekolah mempunyai tanggungjawab tersendiri, para pemimpin dan kepala sekolah. Kepala madrasah/sekolah mempunyai peran penting dalam mewujudkan tercapainya visi, misi dan tujuan sekolah. Mulyasa, sukses tidaknya pendidikan dan pembelajaran di sekolah sangat dipengaruhi oleh kemampuan kepala sekolah dalam mengelola setiap komponen sekolah yang berkaitan dengan pengetahuan dan pemahamannya terhadap manajemen dan kepemimpinan, serta tugas yang dibebankan kepadanya. Kepala madrasah sebagai pimpinan tertinggi harus dapat mengupayakan peningkatan kinerja guru melalui program pembinaan kemampuan tenaga kependidikan. Kepemimpinan kepala madrasah merupakan faktor yang sangat penting dalam menciptakan budaya kerja guru yang akan berpengaruh terhadap kinerja mengajar guru untuk mencapai kualitas pendidikan di madrasah/sekolah.

2. Kompetensi Kepala Madrasah

Menurut Permendiknas RI No. 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB.²² Menyebutkan bahwa kepala sekolah sebagai seorang pemimpin memiliki lima kompetensi yaitu sebagai berikut:

- a. Dimensi Kompetensi Kepribadian : a) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah. b) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin. c) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah. d) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi.
- b. Dimensi Kompetensi Manajerial: a) Menyusun perencanaan. b) Mengembangkan. c) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah. d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif. e) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.
- c. Dimensi Kompetensi Kewirausahaan: a) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah. b) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah/madrasah sebagai organisasi

²²Permendiknas RI No. 13 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB, 2007, h. 169

- pembelajar yang efektif. c) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai pemimpin sekolah/madrasah. d) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam menghadapi kendala yang dihadapi sekolah/madrasah. e) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.
- d. Dimensi Kompetensi Supervisi: a) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesionalisme guru. b) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat. c) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesionalisme guru.
- e. Dimensi Kompetensi Sosial: a) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah. b) Berpartisipasi dalam kegiatan sosial kemasyarakatan. c) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang atau kelompok lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa kepala sekolah sekarang begitu diperhatikan dan selektif dengan adanya standar kompetensi kepala sekolah tersebut diharapkan dapat meningkatkan profesionalitas kepala sekolah dalam mengatur sekolahnya sehingga menghasilkan sekolah yang bermutu tinggi karena keberhasilan sekolah tersebut tidak terlepas dari kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan yang selayaknya dapat memberikan pembaharuan bagi sekolahnya.

3. Tugas dan Peran Kepala Madrasah

Dalam perannya sebagai seorang pemimpin, kepala madrasah harus dapat merumuskan tujuan yang hendak di capai dengan merencanakan program madrasah/sekolah melalui pengorganisasian yang baik hingga pelaksanaan sampai keevaluasi. Kebijakan Pendidikan Nasional, menyebutkan tujuh peran utama kepala madrasah/sekolah yaitu sebagai: (1) *educator*; (2) *manager*; (3) *administrator*; (4) *supervisor*; (5) *leader*; (6) *inovator*; dan (7) *motivator*.²³

a. Tugas Peran kepala sekolah sebagai *educator* meliputi:

- 1) membimbing guru-guru dalam menyusun program pengajaran;
- 2) membimbing guru-guru dalam melaksanakan program pengajaran;
- 3) membimbing guru dalam mengevaluasi hasil belajar siswa;
- 4) membimbing guru melaksanakan program-program pengayaan dan remedial;
- 5) membimbing karyawan menyusun berbagai macam program-program kerja.

b. Tugas dan peran kepala sekolah sebagai *manager* meliputi:

- 1) mengadakan prediksi masa depan sekolah;
- 2) melakukan inovasi dengan mengambil kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan sekolah;
- 3) menciptakan berbagai strategi atau kebijakan untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif tersebut;

²³ Dharma, Surya dan Usman, Husaini. 2008. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah yang Efektif*. Jurnal Tenaga Kependidikan Vol.3 No.2. Agustus. Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

- 4) menyusun perencanaan, baik perencanaan strategi-strategi maupun berbagai perencanaan operasional.
- c. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai *administrator* meliputi: 1) pengajaran; (2) kepegawaian; (3) kesiswaan; (4) sarana prasarana; (5) keuangan; (6) hubungan antara sekolah dan masyarakat.
 - d. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai *supervisor* meliputi:
 - 1) menyusun program-program supervisi;m
 - 2) melaksanakan berbagai program-program supervisi;
 - 3) menggunakan hasil supervisi untuk peningkatan kinerja guru dan karyawan.
 - e. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai *leader* meliputi:
 - (1) kepribadian yang sangat kuat; (2) memahami visi dan misi sekolah;
 - (3) kemampuan mengambil keputusan; (4) kemampuan berkomunikasi; (5) memahami kondisi anak buah atau bawahannya.
 - f. Tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai *inovator* meliputi:
 - 1) mencari dan menemukan gagasan-gagasan baru untuk pembaharuan sekolah;
 - 2) melakukan pembaharuan-pembaharuan disekolah.
 - g. Sedangkan tugas-tugas dan peran-peran kepala sekolah sebagai motivator meliputi: (1) mengatur lingkungan kerja; (2) mengatur

suasana kerja(fisik); (3) mengatur suasana kerja (non fisik); dan (4) menerapkan prinsip penghargaan dan hukuman.

Berdasarkan uraian di atas dapat penulis simpulkan bahwa urgensi, signifikansi fungsi dan peranan kepala madrasah didasarkan pada pemahaman bahwa keberhasilan madrasah merupakan keberhasilan kepala madrasah. Oleh karena itu, kepala sekolah harus perlu memiliki kompetensi yang disyaratkan agar dapat merealisasikan visi misi yang diemban sekolahnya. Peran kepala sekolah sebagai pemimpin merupakan peran yang sentral terutama dalam memimpin pembelajaran bagi masyarakat-masyarakat sekolah.

4. Indikator Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepala sekolah atau madrasah adalah pemimpin bagi lembaga pendidikan yang dipimpinnya. Sebagai pemimpin harus mampu menjalankan fungsi kepemimpinan yang disertai dengan penetapan karakter khusus. Hal ini mencakup keahlian dasar, pengalaman serta pengetahuannya mengenai administrasi dan pengawasan.

Indikator kepemimpinan kepala madrasah dalam melaksanakan kepemimpinannya, meliputi: mempengaruhi, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, dan mengkomunikasikan kepada bawahannya.

a) Mempengaruhi

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya untuk mencapai tujuan organisasi. Mempengaruhi disini dimaksudkan untuk mengubah tingkah laku orang atau bawahan agar menyatukan tindakannya kearah sasaran yang hendak dicapai.

Kepala madrasah harus memiliki keahlian atau keterampilan memimpin, yaitu mampu mempengaruhi para guru dan warga madrasah lainnya dalam mewujudkan tujuan madrasah, memberi motivasi dan membangun semangat partisipasi dalam setiap kegiatan madrasah, menciptakan suasana kerja harmonis, dan mampu mendelegasikan wewenang secara tepat. Karena itu kepala madrasah juga harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, patut diteladani para warga madrasah.

b) Menggerakkan

Kepemimpinan bukanlah person-person atau individu-individu, melainkan sistem yang bisa menggerakkan organisasi. Dalam suatu organisasi, menggerakkan merupakan usaha atau tindakan dari pemimpin dalam rangka menimbulkan kemauan dan membuat bawahan tahu pekerjaannya sehingga dengan sadar menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya.

c) Mengarahkan

Mengarahkan merupakan suatu proses pemberian petunjuk atau instruksi, mendorong semangat kerja, menegakkan disiplin kepada bawahan agar mereka mampu bekerja sesuai dengan rencana yang ditetapkan. Pengarahan diperlukan mengingat tingkat kemampuan setiap warga sekolah tidak sama. Oleh karena itu, kepala madrasah hendaknya menentukan kebijakan pelaksanaan organisasi, memimpin pelaksanaan kegiatan sekolah dan memberi contoh dalam hal-hal tertentu, meminimalisir pertikaian atau perbedaan pendapat diantara guru dengan cara yang bijaksana membantu memecahkan permasalahan yang dihadapi guru dengan berbagai cara.

Adanya macam-macam tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh orang banyak, memerlukan adanya koordinasi serta pengarahan yang baik dan berkelanjutan guna menghindari kemungkinan terjadinya persaingan yang tidak sehat antara bagian atau antar personel madrasah, dan atau kesimpangsiuran dalam tindakan. Dengan kata lain, adanya pengarahan yang baik memungkinkan semua bagian atau personel bekerja sama saling membantu kearah satu tujuan yang telah ditetapkan seperti kerja sama antara urusan kurikulum dan pengajaran dengan guru-guru.

d) Membimbing

Kepala madrasah perlu melakukan bimbingan secara rutin kepada guru. Kepala madrasah hendaknya mampu membimbing para

guru untuk dapat meneliti dan memilih bahan-bahan pelajaran yang baik agar lebih berhasil baik dalam proses belajar mengajar maupun menjalankan tugas yang diberikan oleh kepala madrasah.

e) Mengkomunikasikan

Kepala madrasah sebagai seorang pemimpin harus memiliki kemahiran dalam menyampaikan gagasan baik secara lisan maupun tulisan. Hal ini sangat penting bagi pemimpin untuk mendorong maju bawahan, memberikan atau menerima informasi bagi kemajuan madrasah dan kepentingan bersama.

Kepala madrasah harus mampu bertindak sebagai komunikator yang baik, berkepribadian baik, serta berorientasi pada pencapaian tujuan. Dengan kata lain kepala sekolah juga harus berupaya menjaga keakraban dengan para tenaga kependidikan agar tugas-tugas dapat dilaksanakan dengan lancar karena keakraban akan mendorong berkembangnya saling percaya antara anggota organisasi, peran kepemimpinan kepala madrasah harus dipandang sebagai suatu komponen kekuasaan untuk menciptakan dan memobilisasi kinerja seluruh tenaga kependidikan untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya.²⁴

²⁴Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik Dan Permasalahannya*, (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), h. 314.

C. Etos Kerja Guru

1. Pengertian Etos Kerja Guru

Kata ‘etos’ bersal dari Yunani, *ethos* yang berarti ‘ciri sifat’ atau ‘kebiasaan, adat istiadat’ atau juga ‘kecenderungan moral, pandangan hidup’ yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.²⁵

Dari kata etos ini dikenal pula kata etika, etiket yang hampir mendekati pada pengertian akhlak atau nilai-nilai yang berkaitan dengan baik buruk (moral), sehingga dalam etos tersebut terkandung gairah atau semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu secara optimal, lebih baik dan bahkan berupaya untuk mencapai kualitas kerja yang sesempurna mungkin.²⁶

Kerja menurut beberapa intelektual didefinisikan dengan definisi yang berbeda-beda menurut sudut pandang masing-masing. Adapun mengenai definisi kerja tersebut dapat kita perhatikan sebagai berikut:

Beberapa intelektual mendefinisikan kerja sebagai berikut:

- a) Abdul Aziz al-Khayyat, Kerja dalam pengertian luas adalah semua bentuk usaha yang dilakukan manusia, baik dalam hal materi atau nonmateri, intelektual atau fisik, maupun hal-hal yang berkaitan dengan masalah keduniaan atau keakhiratan.²⁷

²⁵ Mochtar Bukhori, *Pendidikan Dalam Pembangunan*, (Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994), h. 40.

²⁶ Toto Tasmara, *Membudayakan Etos Kerja Islami*, (Jakarta: Gema Insani Pers, 2002), h. 15.

²⁷ Abdul Aziz al-Khayyat, *Naẓrah al-Islām Li al-’Āmah Wa Aṣaruhu Fī al-Tanmiyah, atau Etika Bekerja dalam Islam*, terj. Moh. Nurhakim, (Jakarta: Gema Insani Press, 1994), h. 13.

Adapun pengertian kerja secara khusus adalah setiap potensi yang dikeluarkan manusia untuk memenuhi tuntutan hidupnya berupa makanan, pakaian, tempat tinggal, dan peningkatan taraf hidupnya.²⁸

b) The Liang Gie, Yang dimaksud dengan ‘kerja’ adalah keseluruhan pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah yang dilakukan oleh manusia untuk mencapai tujuan tertentu atau mengandung suatu maksud tertentu.²⁹

c) Ali Sumanto al-Khindi, Kerja adalah suatu cara untuk memenuhi kebutuhan manusia baik kebutuhan fisik, psikologis, maupun sosial.³⁰

Jadi bisa penulis simpulkan bahwa kerja merupakan keseluruhan bentuk usaha manusia yang meliputi pelaksanaan aktivitas jasmaniah dan rohaniah untuk memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan fisik yang meliputi makanan, pakaian, dan tempat tinggal, maupun kebutuhan psikologis yang mengarah kepada kepuasan diri, serta kebutuhan sosial yang berbentuk penghargaan masyarakat pada dirinya atas pekerjaan yang telah dilakukannya.

Setelah memperhatikan definisi etos dan beberapa definisi tentang kerja yang dikemukakan oleh beberapa intelektual, juga akan dikemukakan beberapa definisi tentang etos kerja sebagai suatu kesatuan makna yang dikemukakan oleh beberapa ahli, diantaranya yaitu:

²⁸ *Ibid.*, h.22

²⁹ The Liang Gie, *Cara Bekerja Efisien*, (Yogyakarta: Karya Kencana, 1978), h. 11.

³⁰ Ali Sumanto al-Khindhi, *Bekerja sebagai Ibadah: Konsep Memberantas Kemiskinan, Kebodohan, dan Keterbelakangan Umat*, (Solo: CV. Aneka, 1997), h. 41

- 1) Menurut Mochtar Bukhori, Etos kerja artinya ialah sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja, yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa.³¹
- 2) Menurut Abdul Razak, Etos kerja dalam Islam merupakan manifestasi kepercayaan seorang muslim bahwa kerja memiliki kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenan Allah.³²
- 3) Menurut Toto Tasmara, Etos kerja muslim itu dapat didefinisikan sebagai sikap yang diyakini seorang muslim bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakkan kemanusiannya, tetapi juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya, mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur.³³
- 4) Menurut Pandji Anoraga, Etos kerja adalah suatu sikap bangsa atau satu umat terhadap kerja.³⁴

Dari beberapa definisi tersebut maka dapat dipahami bahwasanya etos kerja bermakna sebagai sifat dasar atau karakter dan sebagai moral kerja. Artinya bahwa seseorang yang memiliki karakter dan moral kerja maka ia akan melakukan pekerjaan secara baik dengan penuh tanggungjawab. Maka penulis mengambil suatu kesimpulan bahwa etos kerja merupakan sikap dan kehendak yang menjadi semangat kerja seseorang yang diwujudkan dengan melakukan pekerjaan secara

³¹ Mochtar Bukhori, Pendidikan Dalam Pembangunan, h. 40.

³² Abdul Rozak, dkk, *Etos Kerja Mendorong Produktivitas Umat Beragama di Abad Dua Satu*, (Jakarta: Zikrul Hakim, 1997), h. 208.

³³ Toto Tasmara, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, (Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995), h. 28.

³⁴ Panji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992), h. 29.

bertanggungjawab. Etos kerja juga dapat dilihat sebagai ciri-ciri mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Jika dikaitkan dengan guru maka etos kerja guru dapat diartikan sebagai sikap terhadap kerja, pandangan terhadap kerja, dan ciri-ciri mengenai cara bekerja yang dimiliki oleh seorang guru.

2. Dasar-Dasar Etos Kerja Dalam Islam

Pembahasan mengenai pandangan Islam tentang etos kerja ini barangkali dapat dimulai dengan usaha menangkap makna sedalam-dalamnya sabda Nabi saw yang amat terkenal bahwa nilai setiap bentuk kerja itu bergantung pada niat-niat yang dipunyai pelakunya: jika tujuannya tinggi (seperti tujuan mencapai ridha Allah) maka ia pun akan mendapatkan nilai kerja yang tinggi, dan jika tujuannya rendah (seperti hanya bertujuan memperoleh simpati sesama manusia belaka), maka setingkat itu pulalah nilai kerjanya tersebut. Sabda Nabi saw yang mencerminkan penjelasan di atas adalah sebagai berikut: “Sesungguhnya (nilai) segala pekerjaan itu adalah (sesuai) dengan niat-niat yang ada, dan setiap orang akan memperoleh apa yang ia niatkan...” (HR. Bukhari dan Muslim).³⁵

Sabda Nabi tersebut menegaskan bahwa nilai kerja manusia tergantung pada komitmen yang mendasari kerja itu. Selain sabda Nabi di atas yang lebih menyoroti pada niat untuk melakukan suatu pekerjaan ada juga firman Allah yang berpesan untuk bekerja, yaitu dalam surat al-

³⁵ Yusuf bin Ismail al-Nabhani, *Mukhtaṣar Riyāḍ al-Ṣālihīn*, (Beirut-Lebanon: Dar Ibnu Hazm, 1996), h. 10–11.

Jumu'ah ayat 10 sebagai berikut: “Apabila telah ditunaikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung,” (QS. al-Jumu'ah [62]: 10).³⁶

Jadi, maksud dari pesan itu ialah bahwa hendaknya kita beribadah sebagaimana yang diwajibkan, namun di sisi lain juga harus mencari rezeki (bekerja). Bersamaan dengan itu, seseorang harus senantiasa ingat kepada-Nya, yakni memenuhi semua ketentuan etis dan akhlak dalam bekerja itu, dengan menginsafi pengawasan dan perhitungan Allah terhadap setiap bentuk kerja.

3. Etos Kerja Guru

Keadaan etos kerja seseorang setidak-tidaknya dapat dibidik dari cara kerjanya yang memiliki 3 ciri dasar, yaitu (1) keinginan untuk menjunjung tinggi mutu pekerjaan (*job quality*); (2) menjaga harga diri dalam melaksanakan pekerjaan; dan (3) keinginan untuk memberikan layanan kepada masyarakat melalui karya profesionalnya.³⁷

Keempat ciri dasar tersebut pada dasarnya terkait dengan kualifikasi yang harus dimiliki oleh guru pada umumnya, yaitu kualifikasi akademik, profesional, personal, dan sosial. Dalam pola pemahaman sistem tenaga kependidikan di Indonesia, terdapat empat dimensi umum kompetensi yang saling menunjang dalam membentuk kompetensi profesional tenaga kependidikan, yaitu (1); Kompetensi akademik; (2)

³⁶ Yayasan Penyelenggara Penerjemah al-Qur'an, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: Mahkota, 1971), h. 933.

³⁷ Mochtar Bukhori, *Pendidikan Dalam Pembangunan*, h. 41.

Kompetensi profesional (3) Kompetensi personal; dan (4) Kompetensi sosial. Al-Ghazali, seorang ulama terkenal telah memformulasikan ciri-ciri dan sifat-sifat guru yang diharapkan berhasil dalam menjalankan tugas-tugas kependidikannya. Berbagai sifat dan ciri-ciri tersebut sekaligus mencerminkan etos kerja guru yang diharapkan (ideal).³⁸

Adapun sifat-sifat dan ciri-ciri tersebut adalah: 1. Kasih sayang kepada peserta didik dan memperlakukannya sebagaimana anak sendiri. 2. Meneladani Rasulullah sehingga jangan menuntut upah, imbalan, dan penghargaan. 3. Hendaknya tidak memberi predikat/martabat kepada peserta didik sebelum ia pantas/kompeten untuk menyandangnya, dan jangan memberi ilmu yang samar (al-‘ilm al-khāfy) sebelum tuntas ilmu jelas (al-‘ilm al-jaly). 4. Hendaknya mencegah peserta didik dari akhlak yang jelek (sedapat mungkin) dengan cara sindiran dan tidak tunjuk hidung 5. Guru yang memegang bidang studi tertentu hendaknya tidak meremehkan atau menjelek-jelekkkan bidang studi yang lain.

Etos kerja seorang guru sudah barang tentu tidak hanya berorientasi pada peningkatan kualitas dimensi personal dan sosial, tetapi juga perlu adanya keseimbangan dengan peningkatan kualitas intelektual dan profesionalnya. Karena itu, perlu adanya keseimbangan antara orientasi pendidikan yang menuntut kesalehan individu dan sosial dengan kesalehan intelektual dan profesional. Kesalehan intelektual dan profesional dari guru pada umumnya ditandai dengan beberapa

³⁸ Badawi Thobanah, *Ihyā` ‘Ulūmuddīn Li al-Imām al-Ghazālī*, (Semarang: Maktabah Usaha Keluarga, 1989), h. 55-58.

karakteristik sebagai berikut: a. Memiliki kepribadian yang matang dan berkembang; b. Menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (bidang keahliannya) serta wawasan pengembangannya; c. Menguasai keterampilan untuk membangkitkan minat siswa kepada ilmu pengetahuan; d. Siap untuk mengembangkan profesi secara berkesinambungan, agar ilmu dan keahliannya tidak cepat tua atau out of date. Sebagai implikasinya, seorang guru akan selalu concern dan komitmen dalam peningkatan studi lanjut, mengikuti kegiatan-kegiatan diskusi, seminar, pelatihan, dan lain-lainnya.³⁹

Berbagai uraian di atas menggambarkan keadaan etos kerja guru yang tinggi. Sebaliknya, terdapat prototype guru yang keadaan etos kerjanya rendah. Hasil penelitian Wiles yang dikutip oleh Sahertian menyebutkan sejumlah prototype guru di sekolah, antara lain (1) Guru yang malas; (2) Guru yang pudar; (3) Guru tua; (4) Guru yang kurang demokratis; dan (5) Guru yang suka menentang.⁴⁰

4. Indikator Etos Kerja Guru

Hasil penelitian yang dilakukan Petty dan Hill mengemukakan beberapa aspek yang dianggap sebagai indikator dari etos kerja kemudian dikembangkan dalam penelitiannya tentang *work ethic*. Indikator yang dimaksud adalah sikap kerja, nilai-nilai kerja, kebiasaan-kebiasaan kerja. Hasil penulisan ini menunjukkan bahwa etos kerja dapat dilihat pada sikap kerja, nilai kerja, dan kebiasaan-kebiasaan dalam bekerja. Kemudian

³⁹ H. A. R. Tilaar, *Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21*, (Magelang: Tera Indonesia, 2000), h. 295.

⁴⁰ Piet. A. Sahertian, *Profil Pendidik Profesional*, (Yogyakarta: Andi Offset, 1994), h. 60.

dipertegas oleh Myrdal dalam Sinamo mengemukakan bahwa etos kerja merupakan sikap yang diambil berdasarkan tanggung jawab moralnya yaitu kerja keras, efisiensi, kerajinan, tepat waktu, prestasi, enerjik, kerja sama, jujur dan loyal.⁴¹ Dengan pendapat-pendapat ini, maka sangat jelas menunjukkan bahwa etos kerja menggambarkan hal-hal yang bersifat normatif berupa sikap dan kehendak yang harus dimiliki dan dikembangkan.

Jadi, dapat penulis simpulkan bahwa indikator dari etos kerja yang dimiliki seorang guru meliputi, yaitu:

- a) Menunjukkan sikap disiplin dan bekerja keras
- b) Menggunakan waktu secara tepat dan efisien
- c) Memiliki sikap tekun dan rajin
- d) Sikap bersandar pada kekuatan sendiri atau Percaya diri dan mau bekerjasama serta memandang jauh ke masa depan.

D. Penelitian yang Relevan

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2
Penelitian yang Relevan

Penulis / Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Aacha Mary: <i>Motivation And The Performance Of Primary</i>	Motivasi dan Kinerja guru	1. penelitian ini berusaha untuk mengetahui apakah motivasi guru

⁴¹Myrdal, *Kinerja Guru*, (Bandung: Media Pustaka, 2009), h. 218.

<p><i>School Teachers In Uganda, 2010.</i> (Motivasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Uganda, 2010).</p>		<p>memiliki efek pada semangat mereka untuk melakukan kerja, dan pengaruh motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja guru.</p> <p>2. Sebuah hubungan positif yang signifikan antara motivasi intrinsik dan kinerja guru juga ditemukan ada di sekolah-sekolah dasar di divisi Kimaanya-Kabakuza, Kabupaten Masaka.</p> <p>3. hubungan yang positif juga mengungkapkan antara motivasi ekstrinsik dan kinerja guru, menyiratkan bahwa motivasi ekstrinsik mempengaruhi kinerja guru di divisi Kimaanya-Kyabakuza. Dalam rangka meningkatkan motivasi guru dan kinerja di tempat kerja, studi ini merekomendasikan kenaikan gaji guru sekolah dasar untuk mencocokkan peningkatan biaya hidup, penyediaan akomodasi untuk guru, penguatan pengawasan</p>
---	--	--

		serta melembagakan penghargaan untuk kinerja yang baik. Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi dapat meningkatkan kinerja guru.
Al Yahmadi Hamed Hilal: <i>Teacher Performance Evaluation In Oman as Perceived by Evaluators (evaluasi kinerja-kinerja guru di oman seperti yang dirasakan oleh evaluator)</i> (2012).	Motivasi kinerja guru dan evaluator	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis berbagai evaluasi kinerja guru di Oman seperti yang dirasakan oleh evaluator. 2. Studi ini menunjukkan bahwa peserta yang skeptis jika evaluasi dapat meningkatkan pengembangan profesi guru, adapun faktornya seperti kurangnya waktu, kerahasiaan dan kurangnya insentif, dan dampak hukum evaluasi guru terhadap kinerja.
Anne Veronica Omwanda: <i>The Effects Of Work Climate On Teacher's Job Performance In Junior High Schools In</i>	Iklim Kerja dan Kinerja Guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Penelitian ini berusaha untuk menilai dampak iklim kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei untuk

<p>Nairobi North District (2009). (Pengaruh Iklim Kerja Pada Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Negeri Di Nairobi Kabupaten Utara, 2009).</p>		<p>mengekplorasi iklim kerja yang ada.</p> <p>2. Temuan utama dari studi ini menunjukkan bahwa unsur-unsur utama iklim kerja bahwa kinerja guru yang terkena dampak adalah hubungan kerja yang buruk, kerja tim dan motivasi. Mereka juga ditemukan menjadi penentu utama kinerja guru.</p>
<p>Guterres, Supartha, 2016: The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance, in Primary School in Austria, 2016. (Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar di Austria, 2016).</p>	<p>Gaya kepemimpinan dan Motivasi Kinerja Guru</p>	<p>1. Penelitian ini berusaha untuk melihat pengaruh dari gaya kepemimpinan serta motivasi terhadap kinerja guru, Stratified random sampling dan teknik simple random dalam menentukan sampel penelitian dan data didapat dengan menggunakan kuisioner.</p> <p>2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para guru</p> <p>3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja para guru.</p>

Septiana Ivada: Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari, 2013.	Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1), dan Motivasi Kerja (X2), Kinerja Guru (Y).	<ol style="list-style-type: none"> 1. kepemimpinan kepala sekolah mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru. 2. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh secara signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru SMP Negeri Wonosari. Terhadap kinerja guru (Y) ada pengaruh signifikan di SMP Negeri Wonosari. 3. Dari hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan uji-f didapatkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($20.574 > 3.120$) pada taraf signifikan < 0.05 yaitu 0.000.
Paul D. Hirtz, Susan L. Murray dan Ctherine A. Riordan <i>“the effects of leadership on Quality and Teacher work ethic to teacher performan in junior high school norwegia”</i> .	Kepemimpinan kepala sekolah, dan etos kerja guru	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan transformasional dalam transaksional dan nontransaksional klasifikasi dievaluasi relatif terhadap kinerja organisasi berdasarkan kriteria dari Baldrige Quality Award. 2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memang memiliki pengaruh pada kualitas kinerja guru, begitupun dengan etos kerja guru juga memiliki pengaruh yang signifikan.

penelitian yang penulis teliti berbeda dari beberapa jurnal dan tesis diatas yaitu mengenai Pengaruh Kepemimpinan Kepala madrasah dan Etos

Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru di MTsN se-Kota Bandar Lampung. Penelitian yang saya gunakan adalah menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan sejauh mana Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos Kerja Guru berpengaruh terhadap Kinerja Guru yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru MTsN se-Kota Bandar Lampung. Pengambilan sampel pada penelitian yang akan saya teliti menggunakan *Randem Sampling*.

E. Kerangka Teoretik

1. Pengaruh Kepemimpinan kepala Madrasah Terhadap Kinerja Guru

Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pemimpin pada saat dia mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Norma perilaku tersebut diaplikasikan dalam bentuk tindakan-tindakan dalam aktifitas kepemimpinannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi melalui orang lain. Kepemimpinan Kepala Sekolah sangat mewarnai kondisi kerja seorang guru. Kepala sekolah merupakan personel sekolah yang bertanggungjawab terhadap kegiatan-kegiatan sekolah.

Di samping berorientasi pada tugas ataupun peran, kepala sekolah juga harus menjalin keharmonisan dengan para staf-stafnya, agar setiap tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan baik, sehingga mereka tetap merasa senang dalam melaksanakan tugasnya. Jika guru memiliki anggapan bahwa kepemimpinan kepala sekolahnya baik, maka diharapkan guru akan melaksanakan tugasnya dengan senang hati tanpa

merasa ada tekanan dari atasan. Dengan demikian, diduga kepemimpinan kepala sekolah dan etos kerja guru berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja guru.

2. Pengaruh Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Etos kerja merupakan karakter yang harus dimiliki seorang guru, dengan adanya etos kerja tersebut dapat membangkitkan etos belajar peserta didiknya. Etos kerja guru juga sangat mempengaruhi pola pikir belajar anak untuk maju ataukah sebaliknya.

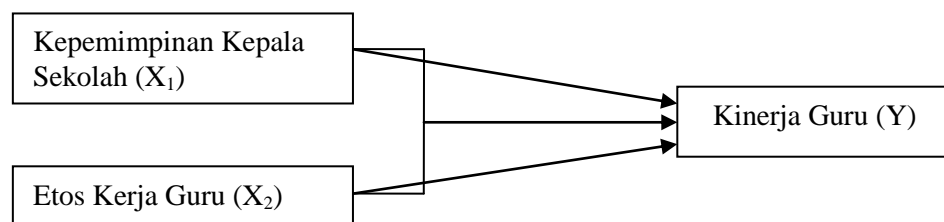
Dalam menjalankan tugas-tugasnya guru yang beretos kerja tinggi senantiasa mendapatkan panggilan hati yang menggerakkan raganya untuk mengajar dengan segenap kemampuannya. Yang tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan saja tetapi juga menanamkan moral serta nilai-nilai yang berkembang di masyarakat dan mengembangkan potensi, bakat, dan memampukan peserta didik. Dalam meningkatkan etos kerjanya, guru harus senantiasa memperbaiki kualitas pribadi dan sosialnya serta kemampuan mengajarnya. Jika ini dapat terpenuhi maka lebih cepat mencapai keberhasilan, yaitu mampu melahirkan peserta didik yang berbudi luhur, memiliki karakter sosial dan profesional sebagai mana yang menjadi tujuan pokok pendidikan itu sendiri yang mana dengan demikian kinerja guru pun tidak diragukan lagi. Dengan demikian, diduga terdapat pengaruh etos kerja guru terhadap kinerja guru.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Etos Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru

Adanya kesinambungan antara Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Etos kerja guru terhadap tercapainya kualitas pendidikan disekolah sebagai hasil dari peningkatan kinerja guru yang semakin hari semakin baik, maka kinerja yang baik akan menghasilkan kualitas pendidikan yang baik pula, sehingga akan mengeluarkan penerus-penerus bangsa yang baik pula kualitasnya dan dapat menciptakan rasa kepuasan terhadap pelanggan atau wali murid sehingga akan mendapatkan dampak rasa loyalitas pelanggan terhadap suatu institusi. Untuk lebih jelasnya ketergantungan antara variabel terikat terhadap variabel-variabel bebasnya disajikan pada konstelasi berpikir dibawah ini.

berdasarkan tinjauan pustaka, maka dapat dikemukakan kerangka pemikiran yang digambarkan pada bagan sebagai berikut:

Gambar 1.1
Kerangka Penelitian



Gambar paradigma penelitian

Keterangan:

X_1 : pengaruh kepemimpinan kepala sekolah

X_2 : pengaruh etos kerja

Y : kinerja guru

→ : garis parsial

Gambar diatas ditujukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel X dan Y yaitu pengaruh antara X_1 dan Y , X_2 dan Y , serta pengaruh antara X_1 , X_2 dan Y . Untuk mengetahui pengaruh antara variabel tersebut dapat menggunakan uji t secara parsial yaitu dilakukan dengan cara meneliti tiap variabel secara satu-persatu, atau dengan menggunakan uji F atau uji regresi linier berganda untuk meneliti adanya pengaruh antara beberapa variabel secara bersama-sama atau keseluruhan dari variabel X_1 , X_2 , dan variabel Y .

F. Hipotesis Penelitian

Sugiyono mendefinisikan hipotesis penelitian sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikarenakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.⁴²

⁴² Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2018), h.91

Berdasarkan kajian tersebut di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut.

H_0 : Kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri di Bandar Lampung.

H_a :Kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru MTs Negeri di Bandar Lampung.

Sedangkan hipotesis statistika dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut: Untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternative (H_a)

Hipotesisi pertama:

$H_0 : \mu_1 = 0$; kepemimpinan kepala madrasah tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_a : \mu_1 \neq 0$; kepemimpinan kepala madrasah berpengaruh terhadap kinerja guru

Hipotesis kedua:

$H_0 : \mu_2 = 0$; etos kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_a : \mu_2 \neq 0$; etos kerja guru berpegaruh terhadap kinerja guru

Hipotesis ketiga:

$H_0 : \mu_3 = 0$; kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru berpengaruh terhadap kinerja guru

$H_a : \mu_3 \neq 0$; kepemimpinan kepala madrasah dan etos kerja guru tidak berpengaruh terhadap kinerja guru

2. Menentukan Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesisi

Kriteria penerimaan dan penolakan hipotesis adalah sebagai berikut:

jika $\mu_1 - \mu_2 = 0$; H_0 tidak ditolak. Artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Jika $\mu_1 - \mu_2 \neq 0$; H_0 ditolak. Artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Aziz al-Khayyat, *Nazrah al-Islām Li al-’Āmah Wa Aṣaruhu Fī al-Tanmiyah*, atau Etika Bekerja dalam Islam, terj. Moh. Nurhakim, Jakarta: Gema Insani Press, 1994
- Abdillah, Zaiyadi. 2013. Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas Negeri dalam meningkatkan Mutu Sekolah (Studi Deskriptif Kualitatif di SMA Negeri 8 Seluma). Tesis. Universitas Bengkulu.
- Afework, *The Availability of School Facilities and Their Effects on The Quality of Education in Government High Schools of Harari Regional State and East Hararghe Zone, Ethiopia. Middle Eastern and African Journal of Educational Research, Issue 11 Year 2014.*
- Ali Imron, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, Jakarta : Bumi Aksara, 2012
- Anoraga, Panji, Psikologi Kerja, Jakarta: Rineka Cipta, 1992
- Arikunto, Suharsismi, *Penelitian Tindakan Kelas*, Jakarta : Bumi Aksara, 2007
- Aziz, Abdul, al-Khayyat, *Nazrah al-Islām Li al-’Āmah Wa Aṣaruhu Fī al-Tanmiyah*, atau Etika Bekerja dalam Islam,
- Baedhowi. 2006. Tantangan Peningkatan Profesionalisme Tenaga Pendidik pada Era Undang-Undang Guru dan Dosen. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 059, Maret 2006
- Barnawai dan Arifin. 2012. Kinerja Guru Profesional Yogyakarta: Ar-Ruzz Media
- Bukhori, Mochtar, Pendidikan Dalam Pembangunan, Yogyakarta: Tiara Wacana, 1994
- Departemen Agama, *Al-Quran dan Terjemah*, Jakarta Timur : Mahgfiah Pustaka, 2006
- Depdiknas. (2006). Acuan Operasional Kegiatan dan Indikator Kinerja Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah. Jakarta: Tim Pengembangan Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah Ditjen Dikdasmen Depdiknas Depdiknas. 2006. Tentang Kebijakan Pendidikan Nasional.
- Dharma, Surya dan Usman, Husaini. 2008. Kepemimpinan Kepala Sekolah Madrasah yang Efektif. Jurnal Tenaga Kependidikan Vol.3 No.2. Agustus.

Direktorat Tenaga Kependidikan. Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep, Strategi, Dan Implementasi*, Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002

Fathoni, Abdurrahmat, *Metodologi Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi*, Jakarta : Rineka Cipta, 2011

Ghozali, Imam, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan IBM SPSS 19*, Semarang: Badan Penerbit Undip, 2011.

Gie, The Liang, *Cara Bekerja Efisien*, Yogyakarta: Karya Kencana, 1978

Hikmawati, Fenti, *Metodologi Penelitian*, Depok : RajaGrafindo Persada, 2017

Hilal, Al Yahmadi Hamed: *Teacher Performance Evaluation In Oman as Perceived by Evaluators (evaluasi kinerja-kinerja guru di oman seperti yang dirasakan oleh evaluator)* (2012).

Ivada, Septiana: *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMP Negeri Wonosari*, 2013.

Kaelan, *Metode Penelitian Kualitatif Interdisipliner Bidang Sosial, Budaya, Filsafat, Seni, Agama dan Humaniora*, Yogyakarta : Paradigma, 2012

Karmila, Ana. “*Manajemen Kelas dalam Proses Pembelajaran PAI di SMP Negeri 18 Bandar Lampung*”. (Skripsi Program Strata Satu Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Lampung, 2015

Muhiddin, Sambas Ali dan Maman Abdurrahman, *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur dalam Penelitian*, Jakarta: Pustaka Media, 2015.

Margono, *Metodologi Penelitian Pendidikan Cet 2*, Jakarta: Rineka Cipta, 2003

Mary, Aacha: *Motivation And The Performance Of Primary School Teachers In Uganda, 2010*. (Motivasi dan Kinerja Guru Sekolah Dasar di Uganda, 2010).

Moleong, Lexy J. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2007

- Nasution, *Metode Penelitian Naturalistik Kuantitatif*, Bandung: Tarsito, 1996
- Nazir, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 2003
- Nawawi, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Bumi Aksara, 2007
- Omwanda, Anne Veronica: *The Effects Of Work Climate On Teacher's Job Performance In Junior High Schools In Nairobi North District (2009)*. (Pengaruh Iklim Kerja Pada Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Negeri Di Nairobi Kabupaten Utara, 2009).
- Permendiknas RI No. 13 tentang standar kompetensi kepala sekolah dan buku mengenai Standar Kompetensi Kepala Sekolah TK, SD, SMP, SMA, SMK & SLB, 2007
- Rozak, Abdul, dkk, *Etos Kerja Mendorong Produktivitas Umat Beragama di Abad Dua Satu*, Jakarta: Zikrul Hakim, 1997
- Rusman, *Model-model Pembelajaran Mengembangkan Profesionalisme Guru* Jakarta: Rajawali Pers, 2014
- Sahertian, Piet. A. *Profil Pendidik Profesional*, Yogyakarta: Andi Offset, 1994
- Siregar, Sofyan, *Statistik Parametrik untuk Penelitian Kuantitatif: Dilengkapi dengan Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Bumi Aksara, 2014
- Somantri, Ating dan Sambas Ali Muhidin, *Aplikasi Statistika dalam Penelitian*, Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Sudijono, Anas, *Pengantar Statistik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo, 2008.
- Sumanto, Ali, al-Khindhi, *Bekerja sebagai Ibadah: Konsep Memberantas Kemiskinan, Kebodohan, dan Keterbelakangan Umat*, Solo: CV. Aneka, 1997.
- Supartha, Guterres, 2016: *The Influence of Leadership Style and Work Motivation on Teacher Performance, in Primary School in Austria, 2016*. (Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar di Austria, 2016).
- Stainback, Susan, *Metodologi Penelitian Kualitatif Interdisipliner Bidang Sosial Budaya Filsafat, Seni, Agama dan Humaniora*, Yogyakarta: Paradigma, 2012

- Sudjana, Nana, dan Ibrahim, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung: Sinar Baru Algensindo, 2009
- Sujdarwo, *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: Mandar Maju, 2011
- Tasmara, Toto, *Etos Kerja Pribadi Muslim*, Jakarta: PT. Dana Bhakti Wakaf, 1995
- Thobanah, Badawi, Ihyā' 'Ulūmuddīn Li al-Imām al-Ghazālī, Semarang: Maktabah Usaha Keluarga, 1989
- Tilaar, Beberapa Agenda Reformasi Pendidikan Nasional dalam Perspektif Abad 21, Magelang: Tera Indonesia, 2000
- Tim Pengembang MKDP Kurikulum dan Pembelajaran , *Kurikulum dan Pembelajaran* Jakarta: Rajawali Pers, 2012
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, *Manajemen Pendidikan* , Bandung: Alfabeta, 2009
- Trianto, *Pengantar Penelitian, Pendidikan bagi Pengembangan Profesi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan*, Jakarta, 2010
- Wirawan, *Evaluasi teori, model, standar, aplikasi, dan profesi*, Jakarta : Rajawali Pers, 2012
- Yayasan Penyelenggara Penerjemah al-Qur'an, Al-Qur'an dan Terjemahnya, Surabaya: Mahkota, 1971
- Yusuf bin Ismail al-Nabhani, Mukhtaṣar Riyāḍ al-Ṣālihīn, Beirut-Lebanon: Dar Ibnu Hazm, 1996